

การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

THE TEACHER QUALITY DEVELOPMENT IN BASIC EDUCATION

SCHOOL : A PARTICIPATORY ACTION RESEARCH

นายมนพ สกตศิลป์ศิริ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2553

การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม



นายมนพ สกลศิลป์ศิริ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

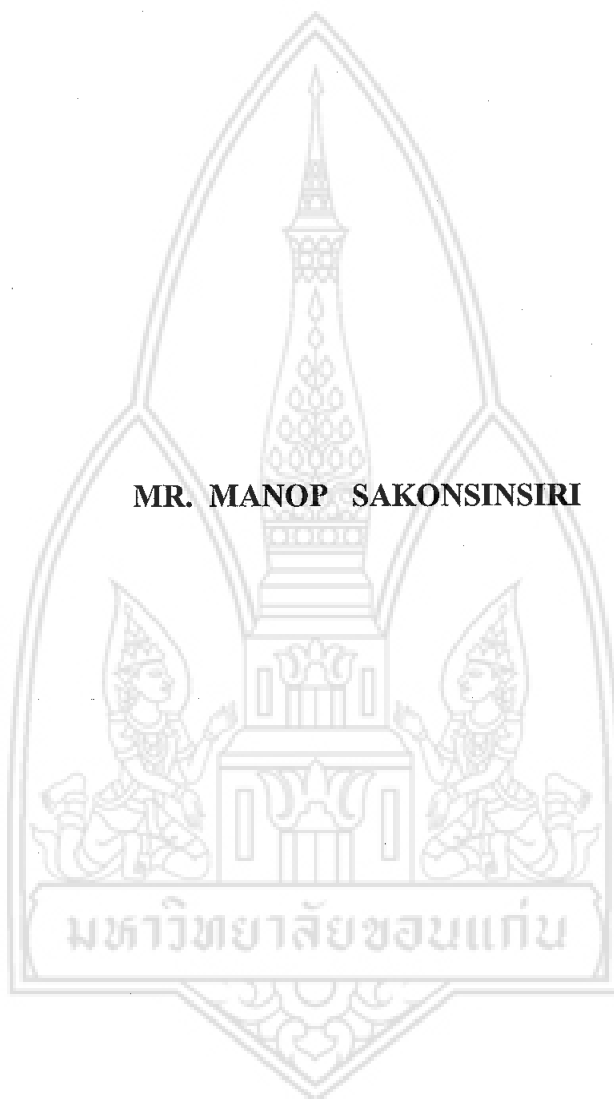
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2553

**THE TEACHER QUALITY DEVELOPMENT IN BASIC EDUCATION
SCHOOL : A PARTICIPATORY ACTION RESEARCH**

MR. MANOP SAKONSINSIRI



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL KHON KAEN UNIVERSITY**

2010

มนพ สกคสคปศิริ. 2553. การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อาจารย์ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิชัย บุญเติม, รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์

บทคัดย่อ

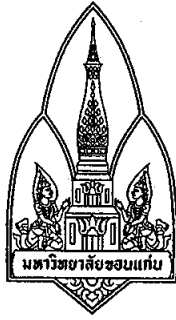
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุดสภาพที่คาดหวัง ในการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกรณีศึกษา การเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการนำทางเลือกไปปฏิบัติ และ 2) เพื่อศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และโรงเรียน รวมทั้งองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการใช้ตัวสอดแทรก เพื่อพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกรณีศึกษาและใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมวิจัยคือข้าราชการครู โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น จำนวน 25 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศกัลยาณมิตรด้วยจำนวน 4 คน ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้คือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม รวม 10 ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต กรอบคำถามการสนทนากลุ่ม แบบประเมิน และแบบฟอร์มเอกสารเพื่อกรอกข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ร่วมวิจัยดำเนินการเองเป็นส่วนใหญ่ และมีบางส่วนที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ดำเนินการ โดยผู้วิจัยนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลทุกกิจกรรมตลอดระยะเวลาการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น มีภารกิจหลัก คือ การบริหารงานวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไป โดยมีระบบการประกันคุณภาพภายในด้วย แต่ปัญหาคือโรงเรียนไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกด้านคุณภาพครู ซึ่งประเมินโดยสำนักงานรับรองและประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เมื่อได้ร่วมกันศึกษาจึงพบว่า “สภาพปัจจุบัน” คือ 1) ครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการพัฒนาตนเอง 2) ครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง 3) ครูส่วนใหญ่ยังจัดการเรียนการสอนแบบเดิมเน้นการบรรยาย ซึ่งไม่สนองหลักการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 4) การพัฒนาครูยังขาดระบบที่มีคุณภาพ ดังนั้น สภาพที่คาดหวังคือ ครูเป็นคนดีและมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร่วมกันพิจารณากำหนดและประเมินทางเลือก เพื่อนำสู่การปฏิบัติที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาและเกิดสภาพที่คาดหวังได้ ซึ่งปรากฏว่าได้สองทางเลือก คือ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 2) โรงเรียนจัดกิจกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องความต้องการจำเป็น ผลปรากฏว่า สามารถกำหนดเป็นโครงการและกิจกรรมที่ต้องดำเนินการได้ 6 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาครูมืออาชีพ 2) โครงการเสริมสร้างระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง 3) โครงการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร 4) โครงการฝึกอบรมเรื่องการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 5) โครงการประชุมปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ 6) โครงการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน ซึ่งทุกโครงการได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและระดับคุณภาพที่ชัดเจน ได้ร่วมกันกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและแผนพัฒนาตนเองของผู้ร่วมวิจัย แล้วนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและเป็นระบบ ซึ่งถือเป็นตัวสอดแทรกหลักในการพัฒนาคุณภาพครู นอกจากนี้ยังมีตัวสอดแทรกเสริมด้วย

คือ 1) การบริหารจัดการเชิงระบบ 2) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 3) หลักการพัฒนาคูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และ 4) หลักการนิเทศกัลยาณมิตร

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ คือ การวิจัยพบว่า ทุกโครงการประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ และคุณภาพของทุกตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ “ระดับ 3” เป็นอย่างน้อย คือ มีคุณภาพในระดับดีขึ้นไป ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ในทางบวก ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และระดับ โรงเรียน ตามที่ คาดหวังไว้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหลายประการ ทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ นอกจากนี้ยังเกิดองค์ ความรู้ใหม่ที่มีประโยชน์ต่อครู การปฏิบัติงานของครู และต่อโรงเรียน ได้แก่ 1) กระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ 2) การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนางาน 3) การคำนึงถึง 10 หลักการของ PAR 10 จรรยาบรรณ และ 10 บทบาทของผู้วิจัย 4) การคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 5) หลักการพัฒนาคูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 6) หลักการกัลยาณมิตรนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน





ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

หลักสูตร

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม


ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ : นายมนพ สกลศิลป์ศิริ

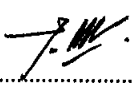
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชาญ์ กรรมการ
ดร.ประยูทธ ชูสอน กรรมการ
ดร.ทวีศิลป์ สารแสน กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีชัย บุญเต็ม กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีชัย บุญเต็ม)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ลำปาง แม่นมาตย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

Manop Sakonsinsiri. 2010. **The Teacher Quality Development in Basic Education School: A Participatory Action Research.** Doctor of Education Thesis in Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University.

Thesis Advisors: Asst. Prof. Dr.Thaveechai Bunterm, Assoc. Prof. Dr. Preecha Kampirapakorn

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the former state and current state, problem, anticipation, solution options for the problems and the consequences of the case of basic education schools; 2) the changing, the learning experienced by teacher at individual, group and school levels; and the body of knowledge brought about by the supplement of interventions principles. The research methodology here in was Participatory Action Research.

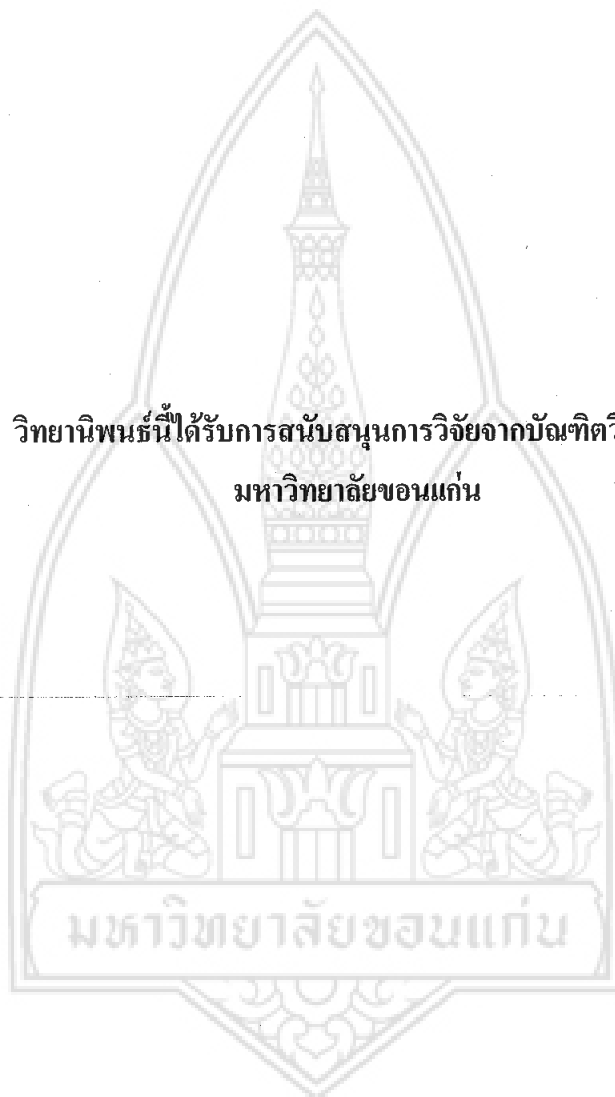
The implemented in 10 steps of Participatory Action Research as follow were used 1) Preparation 2) Planning 3) Acting 4) Observing 5) reflecting 6) re-planning 7) Re-acting 8) Re-observing 9) Re-reflecting, and 10) Conclusion. The research participants consisted of 25 teachers, and 4 key informants of Pattana Khon Kaen school. The instruments used were the observation form, interview form, questionnaire form, assessment form, and investigation form or record form.

The research findings:

It was found that an Pattana Khon Kaen school, though giving priority to learning and teaching process management; and this were established the internal education quality standards system. The current state and problem are: 1) the most of research participants self development 2) this school lack of teacher development system and lack of oriented student instruction. The anticipation are teachers moralities and competencies development ; thus implementing two strategic plans and six projects to solve this problems. These are: 1) the professional teacher development by systematic quality process, 2) the student care and engagement system 3) the friendly supervision 4) the classroom action research training 5) the development of school curriculum, together with child-centered learning process, and 6) the student critical thinking development. Most of them are projects for enhancing teachers' quality.

And there has passed the project indicators assessment on satisfied quality level. Moreover, it was found that teachers, school administrators, and the researcher himself also had acquired the bodies of knowledge from their own experience which were: 1) systematic administrative and effectively changing for there own teachers tasks; group tasks; and school administration. 2)being steadfast in six research principles for teachers development, 3) mandatory teachers' roles, 4) being mindful of the ten principles, ten moralities and ten researcher's roles in doing Participatory Action Research, and 5) being mindful of these brought about by the four supplement of interventions principles such as the principle of system approach, the principle of adult learning, the principle of school based management, and the principle of friendly supervision, all for the teachers development in basic education school.

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับการสนับสนุนการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตาอย่างสูงยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีชัย บุญเติม และรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ ที่ท่านให้โอกาสกับผู้วิจัยในการศึกษาเรียนรู้อย่างเต็มที่แล้วกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง จนสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์ที่มีคุณค่า เป็นประโยชน์ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทั้งสองเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารัตนะ รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราษฎ์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน ดร.ทวีศิลป์ สารแสน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีชัย บุญเติม และรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ทุกท่านเมตตาให้การศึกษ สั่งสอน อบรม ด้วยความเอาใจใส่อย่างดี และขอขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่กรุณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะครูและบุคลากร โรงเรียนขอนแก่นพัฒนศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นจริงจัง และอดทนอย่างต่อเนื่องจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยทุกประการ ส่งผลให้งานวิจัยมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษา และขอขอบคุณ เพื่อนร่วมรุ่น 3 ทุกท่าน และ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่มีส่วนสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

ขอขอบคุณ คุณครูจุฬารัตน์ สกลศิลป์ศิริ คุณชฎามาศ พินิจสุนทร ดร.สุปรีย์ พินิจสุนทร คุณศศิธร คมย์ทิพย์รัตน์ ขอขอบคุณพี่น้องญาติ และเพื่อนๆ ทุกคน ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณพ่อคำภา แม่แก้ว สกลศิลป์ศิริ ผู้บังเกิดเกล้า ที่ได้สั่งสอน อบรม บ่มนิสัย และเลี้ยงดูมาอย่างดี อันเป็นจุดเริ่มต้นที่ยิ่งใหญ่ ทรงคุณค่า และมีความหมายตลอดกาล

มนพ สกลศิลป์ศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
คำอุทิศ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. คำถามการวิจัย	6
3. วัตถุประสงค์การวิจัย	7
4. ขอบเขตของการวิจัย	7
5. ข้อตกลงเบื้องต้น	7
6. คำนิยามศัพท์สำคัญ	8
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
1. กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	11
2. หลักการและแนวคิดการพัฒนาคุณภาพครู	45
3. หลักการและแนวคิดตัวสอดแทรกเพื่อการพัฒนาครู	103
4. แนวคิดคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	146
5. ข้อมูลพื้นฐาน	162
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย	172
บทที่ 3 การวิจัยวงรอบที่ 1	173
1. พื้นที่ดำเนินการ	173
2. ผู้ร่วมวิจัย	174
3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	175
4. ขั้นตอนการวิจัย	176
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	197
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล	200
7. การวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล	205

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
การวิจัยวงรอบที่ 2	263
1. ขั้นตอนการวิจัย	263
2. ผลการวิจัยวงรอบที่ 2	266
3. ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	278
4. ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (โดยผู้วิจัยและผู้สังเกต)	280
5. ผลการสะท้อนผลใหม่	289
6. ผลการวิจัย	293
7. ปัจจัยความสำเร็จ	299
8. บทเรียนที่ได้รับ	301
บทที่ 5	
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	303
1. พื้นที่ดำเนินการและผู้ร่วมวิจัย	304
2. คำถามการวิจัย	305
3. วัตถุประสงค์การวิจัย	305
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	305
5. ขั้นตอนการวิจัย	306
6. สรุปผลการวิจัย	314
7. อภิปรายผล	318
8. ข้อเสนอแนะ	325
เอกสารอ้างอิง	329
ภาคผนวก	339
ภาคผนวก ก	341
ภาคผนวก ข	379
ภาคผนวก ค	403
ประวัติผู้เขียน	407

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	แสดงกระบวนการทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู	48
ตารางที่ 2	แสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมการพัฒนาวิชาชีพ	61
ตารางที่ 3	แสดงผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาคุณภาพครู	68
ตารางที่ 4	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม	75
ตารางที่ 5	แสดงขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานระบบบริหารจัดการ	111
ตารางที่ 6	แสดงขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานระบบพัฒนาครูและบุคลากร	113
ตารางที่ 7	แสดงรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	131
ตารางที่ 8	แสดงการเปรียบเทียบรูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับรูปแบบเดิม	132
ตารางที่ 9	แสดงรูปแบบของกัลยาณมิตรนิเทศ	145
ตารางที่ 10	แสดงผลการสังเคราะห์คุณภาพครู	159
ตารางที่ 11	แสดงข้อมูลนักเรียน จำแนกตามเพศและระดับชั้น	163
ตารางที่ 12	แสดงผลการประเมินคุณภาพภายนอก	167
ตารางที่ 13	แสดงข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา	169
ตารางที่ 14	แสดงข้อมูลพื้นฐานรายบุคคลของผู้ร่วมวิจัย	170
ตารางที่ 15	แสดงผลการสังเกตและตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องการพัฒนาคุณภาพครู (ก่อนการพัฒนา)	189
ตารางที่ 16	แสดงข้อมูลของคณะผู้ร่วมวิจัย	201
ตารางที่ 17	แสดงผลสรุปการประเมินตนเองของครูด้านความรู้ (ก่อนการพัฒนา)	210
ตารางที่ 18	แสดงผลการประเมินตนเองของครู ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ (ก่อนการพัฒนา)	211
ตารางที่ 19	แสดงผลการประเมินตนเองของครู ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (ก่อนการพัฒนา) ตอนที่ 1 สมรรถนะการปฏิบัติงาน	212
ตารางที่ 20	แสดงผลการประเมินตนเองของครู ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (ก่อนพัฒนา) ตอนที่ 2 การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติ	214
ตารางที่ 21	แสดงผลการสำรวจและประเมินตนเอง เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนา	215
ตารางที่ 22	แสดงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครู (ก่อนการพัฒนา)	217
ตารางที่ 23	แสดงรายการของงาน โครงการ และกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	221
ตารางที่ 24	แสดงกิจกรรมการพัฒนาตนเอง	222
ตารางที่ 25	แสดงแผนงานและ โครงการ/กิจกรรมพัฒนาครู	223
ตารางที่ 26	แสดงกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการในวงรอบที่ 1	226
ตารางที่ 27	แสดงขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานระบบบริหารจัดการ	235

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 28	แสดงขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานระบบพัฒนาครูและบุคลากร	237
ตารางที่ 29	แสดงขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	243
ตารางที่ 30	แสดงผลการประเมิน โครงการที่ 1 การพัฒนาครูมืออาชีพ เพื่อการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	251
ตารางที่ 31	แสดงผลการประเมิน โครงการที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	252
ตารางที่ 32	แสดงผลการประเมิน โครงการที่ 3 การเสริมสร้างระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง	252
ตารางที่ 33	แสดงผลการประเมิน โครงการที่ 4 การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ	253
ตารางที่ 34	แสดงกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการในวงรอบที่ 2	268
ตารางที่ 35	แสดงผลการประเมิน โครงการที่ 5 การประชุมปฏิบัติการ “จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา”	274
ตารางที่ 36	แสดงผลการประเมิน โครงการที่ 6 การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน	275
ตารางที่ 37	แสดงผลสรุปการประเมินตนเองของครูด้านความรู้ (หลังการพัฒนา)	276
ตารางที่ 38	แสดงผลการประเมินตนเองของครู ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ (หลังการพัฒนา)	277
ตารางที่ 39	แสดงผลการประเมินตนเองด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (หลังการพัฒนา) ตอนที่ 1 สมรรถนะการปฏิบัติงาน	278
ตารางที่ 40	แสดงผลการประเมินสมรรถนะของครู (หลังการพัฒนา)	281
ตารางที่ 41	แสดงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครู (หลังการพัฒนา)	283
ตารางที่ 42	แสดงผลการประเมินคุณภาพครูมืออาชีพผู้นำการเปลี่ยนแปลง	284
ตารางที่ 43	แสดงรายการงานวิจัยในชั้นเรียนของครู	286
ตารางที่ 44	แสดงผลสรุปการพัฒนาคุณภาพครู โดยภาพรวม	290
ตารางที่ 45	แสดงรายชื่อผลงานทางวิชาการของผู้ร่วมวิจัย	291
ตารางที่ 46	แสดงผลการเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ และวิธีการปฏิบัติใหม่	294
ตารางที่ 47	แสดงประเด็นการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ	296

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	แสดงวงจรการวิจัยปฏิบัติการของ Elliott และ Kemmis	15
ภาพที่ 2	แสดงวงจรการวิจัย และบทบาทของครุศึกษาคณะของ Freeman	16
ภาพที่ 3	แสดงแผนแบบการวิจัยของ van Lier	18
ภาพที่ 4	แสดงประเภทของการวิจัยปฏิบัติการ	20
ภาพที่ 5	แสดงการจำแนกระดับของการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามระดับ ตามทัศนะของ Carr and Kemmis	21
ภาพที่ 6	แสดงรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามทัศนะของ Zuber-Skerritt	22
ภาพที่ 7	เปรียบเทียบแนวคิดการพัฒนาชุมชนแบบเก่าและแบบใหม่ ตามทัศนะของกาญจนา แก้วเทพ	31
ภาพที่ 8	เปรียบเทียบแนวคิดการพัฒนาชุมชนแบบเก่าและแบบใหม่กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามระดับ	32
ภาพที่ 9	แสดงข้อเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ	35
ภาพที่ 10	แสดงกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ตามทัศนะของ Lewin	43
ภาพที่ 11	แสดงการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ ตามทัศนะของ Ubben et al.	47
ภาพที่ 12	แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาคู 3 รูปแบบ ตามทัศนะของ Sergiovanni	50
ภาพที่ 13	แสดงขอบข่ายของการพัฒนาวิชาชีพครู	54
ภาพที่ 14	แสดงขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพ	55
ภาพที่ 15	แสดงเส้นทางแห่งวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	56
ภาพที่ 16	แสดงกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	63
ภาพที่ 17	แสดงระบบการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา	64
ภาพที่ 18	แสดงรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ	66
ภาพที่ 19	แสดงผังมโนทัศน์การประเมินเพื่อพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของ สคปศ.	74
ภาพที่ 20	แสดงการบริหารจัดการ“วิธีการเชิงระบบ	104
ภาพที่ 21	แสดงวงจรคุณภาพ PDCA	105
ภาพที่ 22	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวสอดแทรกกับการเปลี่ยนแปลง	106
ภาพที่ 23	แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน	108
ภาพที่ 24	แสดงขั้นตอนการออกแบบระบบคุณภาพ	109

สารบัญภาพ (ต่อ)

	หน้า	
ภาพที่ 25	แสดงขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบบริหารจัดการ	110
ภาพที่ 26	แสดงขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบการพัฒนาครูและบุคลากร	112
ภาพที่ 27	แสดงบทบาทของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น	116
ภาพที่ 28	แสดงการกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น	118
ภาพที่ 29	แสดงประเภทของการวิจัยที่ใช้กับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น	120
ภาพที่ 30	แสดงกระบวนการฝึกอบรม	141
ภาพที่ 31	แสดงโครงสร้างการบริหาร โรงเรียน	166
ภาพที่ 32	กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	172
ภาพที่ 33	อาคารเรียนและนักเรียนพื้นที่ดำเนินการ	174
ภาพที่ 34	คณะผู้ร่วมวิจัย	175
ภาพที่ 35	แสดงขั้นตอนการวิจัย PAR พัฒนาคุณภาพครู	178
ภาพที่ 36	แสดงลำดับการนำเสนอผลการพัฒนาคุณภาพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	179
ภาพที่ 37	การทำงานเป็นกลุ่มของคณะผู้ร่วมวิจัย	183
ภาพที่ 38	ความร่วมมือของทีมผู้วิจัย (ทำงานด้วยความเสียสละ แม้ในวันหยุด)	194
ภาพที่ 39	ภาพความมุ่งมั่นตั้งใจของทีมในการอบรม	196
ภาพที่ 40	แสดงผังการนั่งในกลุ่มสนทนา	202
ภาพที่ 41	ผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	204
ภาพที่ 42	นำผลที่ได้จากการอบรมไปสู่การปฏิบัติ	204
ภาพที่ 43	แสดงลำดับขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พัฒนาคุณภาพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	208
ภาพที่ 44	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพความเป็นมา สภาพปัญหา สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และ ทางเลือกในการพัฒนาคุณภาพครู	219
ภาพที่ 45	วิทยากรการอบรมเชิงปฏิบัติการ	227
ภาพที่ 46	การจัดกลุ่มสนทนา	238
ภาพที่ 47	การสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย	229
ภาพที่ 48	แสดงการบริหารจัดการ “วิธีการเชิงระบบ”	230
ภาพที่ 49	วงจรคุณภาพ (PDCA)	231
ภาพที่ 50	แสดงขั้นตอนการออกแบบระบบคุณภาพ	232
ภาพที่ 51	แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน	232

สารบัญภาพ (ต่อ)

	หน้า	
ภาพที่ 52	แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานนอกแบบระบบคุณภาพ	233
ภาพที่ 53	แสดงขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบบริหารจัดการ	234
ภาพที่ 54	แสดงขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบการพัฒนาครูและบุคลากร	236
ภาพที่ 55	แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานของระบบการเรียนรู้	238
ภาพที่ 56	แสดงขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	242
ภาพที่ 57	การร่วมสังเกตผล	244
ภาพที่ 58	ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม	244
ภาพที่ 59	การร่วมสะท้อนผลอย่างตั้งใจ	257
ภาพที่ 60	การร่วมวางแผนรอบใหม่	267
ภาพที่ 61	กระบวนการกลุ่ม หัวใจของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	271
ภาพที่ 62	นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	271
ภาพที่ 63	การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน	271
ภาพที่ 64	ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความมุ่งมั่นและร่วมมือ	274
ภาพที่ 65	แสดงขั้นตอนและกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	398
ภาพที่ 66	แสดงความสัมพันธ์ของหลักการและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	316

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ เพื่อมุ่งเน้นเสริมสร้างทุนของประเทศ ทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ ทุนทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” รวมทั้งได้อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติด้วย เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ, 2550) หน่วยงานหนึ่งที่ทำหน้าที่นี้คือ โรงเรียน ซึ่ง Hoy and Miskel (2001) เสนอไว้ว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนต้องเป็นระบบ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ปัจจัย (Inputs) ได้แก่ บุคคล ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม เงินทุน และ วัสดุอุปกรณ์ 2) กระบวนการ (Transformation Process) ได้แก่ โครงสร้าง นโยบาย วัฒนธรรม และ กระบวนการเรียนการสอน 3) ผลผลิต (Outputs) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือความสำเร็จของผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาด้านต่างๆ ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ “ต้องส่งเสริมและดำเนินการทุกวิถีทาง เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนประสบผลสำเร็จ” (Leader who promotes the success for all students) (Ubben, Hughes and Norris, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” โดยจัดการศึกษาที่ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด สอนองอุดมการณ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ว่า “การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน รัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก เป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง เพื่อสร้างสรรค์สังคมไทย เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินการตามแนวทาง การปฏิรูปการศึกษาโดยจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้โรงเรียนมีประสิทธิผลคือมีผลผลิตและผลลัพธ์เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีคุณภาพของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและผลการเรียนรู้ของนักเรียน หากครูมีศักยภาพวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ทั้งด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (คุรุสภา, 2549; ก.ศ.ศ., 2548; สพฐ., 2552) ก็จะสามารถจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ., 2547) ที่เสนอไว้ว่า “การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยครูมืออาชีพ” ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ 1) มีจิตวิญญาณความเป็นครู 2) มีทักษะวิชาชีพในการพัฒนา

หลักสูตรและจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ 3) สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคนิควิธีการ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสื่อ ICT 4) มีความกระตือรือร้น สามารถใช้หลักจิตวิทยาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 5) สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ดังนั้น คุณภาพครูจึงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เมื่อกล่าวถึงคำว่าคุณภาพครูนั้นมักกล่าวถึงคำว่าครูดี ครูเก่ง ครูคุณภาพ ครูประสิทธิภาพ ดังที่ Clark, J.C. and Walsh, J. (2007) กล่าวไว้ว่า คุณภาพครูเริ่มต้นที่ต้องมีความรู้พื้นฐาน ได้แก่ 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียนการสอนทั่วไป 3) ความรู้เรื่องหลักสูตร 4) ความรู้ในส่วนของเนื้อหาเกี่ยวกับวิธีการเรียนการสอน 5) ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียนและคุณลักษณะผู้เรียน 6) ความรู้เกี่ยวกับผลผลิตของการศึกษา, จุดประสงค์และค่านิยม 7) ความรู้เกี่ยวกับบริบทของการศึกษา นอกจากนี้ครูต้องมีความรู้แล้วยังต้องมีประสิทธิภาพด้วย ดังที่ Craig et al. (1998 อ้างถึงใน Clark, J.C. and Walsh, J., 2007) ที่กล่าวไว้ว่าครูที่มีประสิทธิภาพควรมีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) มีความรู้ในเนื้อหาสาระของรายวิชา 2) ใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม 3) มีความสามารถในการใช้ภาษาที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน 4) จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสร้างสรรค์และยั่งยืน 5) ค้นพบความต้องการและความสนใจของผู้เรียน 6) สะท้อนผลการเรียนการสอนและการตอบสนองของผู้เรียน 7) มีวินัยและจริยธรรมที่เข้มแข็ง 8) มีความผูกพันและยึดมั่นในการสอน และ 9) ดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพครูที่ประเทศไทยต้องการคือมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถ (คุรุสภา, 2548; สพฐ., 2548; ก.ค.ศ., 2552 และ สพฐ., 2552) “คุณภาพครู” มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม ดังนั้น การพัฒนาครูและวิชาชีพครูจึงเป็นนโยบายที่สำคัญและทุกรัฐบาลต้องดำเนินการ เพื่อสนองเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยให้มีการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตด้วย โดยมีความเชื่อมั่นว่าครูที่มีคุณภาพครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาด้วย ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ (2548) ที่กำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพครูและการเรียนการสอน ได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี มีครูพอเพียง มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ([ก.ค.ศ.], 2549) ที่กำหนดว่าคุณภาพครูคือครูที่มีสมรรถนะสูง ทั้งด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ โดยครูควรมีมาตรฐานวิชาชีพครบสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติตน และด้านการปฏิบัติงาน (คุรุสภา, 2549) ดังนั้นคุณภาพครูตามบริบทของไทยควรประกอบด้วย คุณภาพครูด้านความรู้ ควรมีความรู้พื้นฐาน 10 เรื่อง ได้แก่ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) ความเป็นครู (คุรุสภา, 2549) และ 10) สาระการเรียนรู้รายวิชา (ก.ค.ศ., 2549) คุณภาพครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ 1) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 2) มีวินัยและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 4) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (สพฐ., 2548; คุรุสภา, 2549; ก.ค.ศ., 2549) คุณภาพครูด้าน

ความสามารถ ประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ประการ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 6) การพัฒนาผู้เรียน 7) การบริหารจัดการชั้นเรียน 8) การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน 9) ภาวะผู้นำครู และ 10) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งคุณภาพของครูทุกด้านล้วนส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน (สพฐ., 2552ก)

เมื่อพิจารณาถึงการได้มาซึ่งครูผู้สอนจะเห็นว่า ไม่ควรมีปัญหาด้านคุณภาพ เนื่องจากการคัดกรองคัดเลือก คัดสรรครูหลายขั้นตอน ได้แก่ 1) การผลิตบัณฑิตจากคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ของสถาบัน อุดมศึกษาต่าง ๆ ซึ่งจัดเป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมพร้อมแก่ครูก่อนประจำการ (Pre service Training)2) ได้รับการยืนยันความพร้อมด้วยการสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยคุรุสภา 3) ผ่านการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการครู แล้วหลังจากนั้นยังได้รับการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดอีก ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งได้รับการพัฒนาโดยโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ด้วย ซึ่งจัดเป็นการพัฒนาคุณภาพครูประจำการ (In service Training) แต่กลับพบว่ามีปัญหาด้านคุณภาพของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ทั้งจากผลการประเมินรอบแรก (พ.ศ. 2543 – 2548) จำนวน 31,113 แห่ง ที่พบว่าได้รับการรับรองมาตรฐานเพียง 10,098 แห่ง และไม่รับรองมาตรฐาน 21,015 แห่ง และ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบที่สอง (พ.ศ.2549 – 2551) จำนวน 23,327 แห่ง ปรากฏว่า สมศ.รับรองมาตรฐาน จำนวน 18,642 แห่ง และไม่รับรองมาตรฐานจำนวน 4,723 แห่ง เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายมาตรฐานด้านครูและการเรียนการสอน พบว่า คุณภาพครูมีปัญหาด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีคุณภาพอยู่ในระดับต่ำและ หลายแห่งขาดแคลนครู มีครูไม่ครบชั้น หรือสอนไม่ตรงวิชาเอก ซึ่งเป็นเหตุผลที่ สมศ.ไม่รับรองคุณภาพ และ สมศ. มีข้อเสนอแนะว่า “ครูควรได้รับการพัฒนาในด้านจิตวิญญาณครู ด้านทักษะการสอน และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” (สมศ., 2552ข) นอกจากนี้ด้านคุณภาพครูแล้ว ด้านคุณภาพผู้เรียนก็พบว่ามีปัญหาเช่นเดียวกัน จะเห็นได้จากผลการทดสอบระดับชาติ (National Test: NT) ผลการประเมินคุณภาพนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ สังคมศึกษาฯ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ประจำปีการศึกษา 2550 ที่พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทั้งสิ้น โดยมีคุณภาพในระดับต้องปรับปรุงจำนวนถึงร้อยละ 42.50 มีคุณภาพในระดับพอใช้เพียงร้อยละ 50.42 และมีคุณภาพในระดับดีเพียงร้อยละ 7.52 เท่านั้น ส่วนผลการประเมินนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก็ปรากฏผลในลักษณะเดียวกันคือมีผลการประเมิน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักในระดับต่ำคือ วิชาคณิตศาสตร์ สังคมศึกษาฯ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีผลประเมินเฉลี่ยอยู่ระหว่างร้อยละ 30.39 ถึง 37.76 เท่านั้น ในขณะที่กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีผลเฉลี่ยร้อยละ 50.70 (สพฐ., 2552ค) โดยสภาพปัญหานี้ยังคงดำรงอยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งอาจเนื่องมาจากขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังจึงทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพครูจึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน(คุรุสภา, 2546; สพฐ., 2552ก) และส่งผลกระทบต่อเนื่องกันทั้งกระบวนการ นับจากผลิตครู การใช้ครู การพัฒนาครู และการบำรุงรักษาครู ดังนั้น จึงมีบทบาทสำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ในมาตรา 9 (4) ความว่า “การจัดระบบโครงสร้าง และ กระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักว่ามีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” ซึ่งสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543) ที่เสนอไว้ว่าการฝึกอบรมครูในสถาบันการศึกษาและการพัฒนาอย่างครั้งเดียวไม่เพียงพอสำหรับการเป็นครูไปตลอดชีวิต ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมครูประจำการเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องระยะยาว วัตถุประสงค์การฝึกอบรมครูประจำการคือเพื่อพัฒนาวิชาชีพและบุคลิกภาพครู เน้นปรับปรุงทักษะวิชาชีพและความสามารถของครู พร้อมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาไปด้วยโดยการปรับปรุงโรงเรียน ปรับปรุงเทคนิคการสอนของครู และเพิ่มพูนความรู้ของครูอย่างต่อเนื่องด้วย

เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครูนั้น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ มยุรี จารุปาน และ กรรณิการ์ บารมี (2545) ได้เสนอว่า ในระดับนโยบายนั้น การพัฒนาครูควรจัดตั้งหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสานการผลิตและพัฒนาครูให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาครูด้วยวิธีการและรูปแบบใหม่ที่หลากหลาย ทั้งจัดให้มีกลไกสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เช่น จัดตั้งกองทุนพัฒนาครู กองทุนส่งเสริมครู สนับสนุนการสร้างสรรคผลงานที่มีคุณภาพประโยชน์ต่อวิชาชีพ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า การวิจัยสร้างสรรค์นวัตกรรมและผลงานต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและต่อการศึกษา นอกจากนี้ ยังเสนออีกว่าแนวทางการพัฒนาครูควรปฏิรูประบบ และกระบวนการพัฒนาครู โดยเน้นพัฒนาครูประจำการให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ยนต์ ชุ่มจิต (2550) ที่เสนอว่าการพัฒนาครูต้องยึดหลักการสำคัญคือ

- 1) การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู
- 2) การพัฒนาครูต้องครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านความรู้และทักษะการใช้เครื่องมือต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้และเข้าใจกฎ/ระเบียบ รวมทั้งรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- 3) การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ
- 4) การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความค้อยหรือข้อบกพร่อง เช่น ด้านคุณธรรม ความเอื้ออาทร และเทคนิควิธีการสอน และ
- 5) ต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร และความเจริญก้าวหน้าจึงมีความเชื่อมั่นว่าการพัฒนาครูและวิชาชีพครูจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยตรงด้วย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548 และ Sergiovanni, 2001) ครูต้องมีสมรรถนะสูงและเหมาะสมกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และสามารถพัฒนาวิชาชีพให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งพัฒนาสู่การเป็นมืออาชีพได้ด้วย (คุรุสภา, 2548) โดยการเสริมสร้างและยกระดับสมรรถนะครูสู่มืออาชีพ ครูเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (คุรุสภา, 2546) ด้วยการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของชาติ (สพฐ., 2548) การพัฒนาครูนั้นควรอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าบุคคลและองค์การสัมพันธ์กัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ครูต้องเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น และการเรียนรู้ของครูต้องสอดคล้องกับความต้องการและลีลาการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการปรับปรุงงานอยู่เสมอ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพครูจึงควรเลือกใช้กระบวนการที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล วิธีการหนึ่ง คือ “การวิจัยเชิงปฏิบัติการ” (ผจญ โกจารย์ศรี, 2546; นางลักขณ์ วิรัชชัย, 2548; สุวิมล ว่องวาณิช, 2548ก; สุรัตน์ ดวงชาทม, 2549 และวิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) โดยคำนึงถึงหลักการว่า “ครูคือนักปฏิบัติที่มีการทบทวนไตร่ตรอง (Reflective Practitioner) เรียนรู้จากการกระทำของตนเองที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน (Nemser, 1983 อ้างถึงใน สพฐ., 2547) ดังนั้นจึงควรเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Learning by doing) และ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self learning) ลักษณะการวิจัยโดยกลุ่มเป้าหมายเอง (Research by them) มุ่งพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานปกติในหน้าที่ เน้นการสร้างวัฒนธรรมแบบสร้างและสั่งสมความรู้ การมีส่วนร่วม มีเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพที่มีศักยภาพ สร้างความ

เชื่อมั่น ขอมริบ ศรีททาและเชือถือจากสังคม ให้เป็นวิชาชีพน้สูงคือผู้ประกอบวิชาชีพน้มีความม่ันคง ด้รับการพัฒนาต่อเนื่อง มีคุณธรรมจริยธรรม และ มีจรรยาบรรณเป็นที่ยอมรับ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) จะทำให้เกิดคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านครูและการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ สพฐ. (2550) กำหนดให้มีการพัฒนาครูเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ถูกต้อง มีความรู้มีความเข้าใจ มีทักษะในกระบวนการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ และ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อสนองเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในการปฏิรูปการเรียนการสอนอย่างแท้จริงอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาคุณภาพครูนั้นต้องดำเนิน ไปและอาศัยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ (ทวีชัย บุญเติม, 2549) หากพิจารณาถึงการพัฒนาคุณภาพครูนับจากอดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า มีความพยายามพัฒนาด้วยกิจกรรมที่หลากหลายและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้ครอบคลุมทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ รวมทั้งการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังที่ สมาพันธ์ครูแห่งสหรัฐอเมริกา (AFT: The American Federation of Teachers) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครูควบคู่กับการประกอบวิชาชีพครู โดยกำหนด“มาตรฐาน”ของการเข้าสู่อาชีพ การปฏิบัติงาน และการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคำสำคัญต่างๆ คือ ครูก่อนประจำการ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและครูประจำการ การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, มยุรี จารุปาน และ กรรณิการ์ บารมี (2545) ที่เสนอไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ โดยดำเนินการให้เหมาะสมกับ “ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง” และ ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงาน ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher Professional Development) นั้น มุ่งพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน มีจุดมุ่งหมายคือการพัฒนาและปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของผู้เรียน (Elmore and Burney, 1999; อ้างถึงใน Fullan, 2001 และ คุรุสภา, 2545) โดยใช้กิจกรรมการพัฒนาครูที่หลากหลาย ได้แก่ การศึกษาอบรม การสัมมนา การดูงาน การวิจัย การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน (สมหวัง, มยุรี และ กรรณิการ์, 2545; Lindstorm and Speck, 2004; Loughridge and Tarantion, 2005) ซึ่งมุ่งพัฒนาครูให้สามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ที่ผ่านมาพบว่า สภาพเดิมของการพัฒนาครูมีหลากหลาย คือ 1) การพัฒนาแบบในระบบ ได้แก่ การศึกษาต่อในระบบหรือตามหลักสูตร เช่น การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก หรือการเข้ารับการอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่างๆ 2) การพัฒนาแบบนอกระบบ ได้แก่ การประชุม สัมมนา และการศึกษาดูงาน และ 3) การพัฒนาตามอธยาศัย ได้แก่ การศึกษาจากแหล่งความรู้ต่างๆ การศึกษาโดยผ่าน ICT และการเสวนาพบปะสังสรรค์ เป็นต้น ส่วนหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพครู ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) วิทยาลัย/มหาวิทยาลัย และสถาบันต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถาบันที่เน้นการผลิตครู และ ยังเป็นความรับผิดชอบของคุรุสภาซึ่งดูแลมาตรฐานวิชาชีพด้วย นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพครูยังเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (หน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.), กลุ่มงานบริหารบุคคลและกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพจัดการมัธยมศึกษา) และ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องยึดถือปฏิบัติ โดยเคร่งครัดและรับผิดชอบซึ่งพบว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพยายามในความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการดำเนินงานตามโครงการยกระดับและพัฒนาครูทั้งระบบ (สปฐ., 2552ก) ที่มุ่งเน้นการประเมินสมรรถนะครูการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ปัจจุบันพบว่าดำเนินการเฉพาะการทดสอบและ

พบยิ่งอีกว่าการพัฒนาครูยังอยู่ในระหว่างการดำเนินงาน โดยมีความคืบหน้าเล็กน้อยมาก ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพครูในภาคปฏิบัติจึงเป็นลักษณะ Top down ได้แก่ การเข้ารับการอบรมตามที่มีคำสั่งหรือเป็นกิจกรรมที่หน่วยเหนือจัดขึ้นมา ซึ่งมักไม่ครอบคลุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญด้วย ส่วนใหญ่จึงมีลักษณะของการพัฒนาตนเอง (Self Development) ในระดับโรงเรียนยังเป็นลักษณะการขาดระบบที่ดีหรืออาจใช้กระบวนการที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ จึงส่งผลให้ขาดความจริงจังและต่อเนื่อง

ถึงแม้ว่ากระบวนการพัฒนาครูจะมีทั้งในรูปแบบการศึกษาในระบบ รูปแบบการศึกษานอกระบบ และรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย (คุรุสภา, 2549) ซึ่งเกี่ยวข้องตลอดเส้นทางแห่งวิชาชีพครูคือการเตรียมเข้าสู่วิชาชีพ เข้าสู่วิชาชีพ พัฒนาวิชาชีพ และ เป้าหมายในวิชาชีพ (คุรุสภา, 2549) และมีการพัฒนาคุณภาพครูในทุกลำดับ คือ การผลิตครู การให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การสอบคัดเลือกครู การปฏิบัติวิชาชีพครู และการพัฒนาคุณภาพครูตลอดชีวิต ซึ่งมีวิธีดำเนินการหลากหลายและจัดโดยหลายหน่วยงาน วิธีการหนึ่งที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดคือ การพัฒนาครูโดยหน่วยงานต้นสังกัดในลักษณะของการพัฒนาระหว่างประจำการ (In Service Training) โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by doing) และการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน (Learning on the job) ตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) โดยอาศัยทรัพยากรและบุคลากรที่ตนเองมีอยู่ ดำเนินการพัฒนาครูในลักษณะของการพึ่งตนเองในสถานที่ปฏิบัติงานจริง (Real work place) ซึ่งกระบวนการหนึ่งที่สอดคล้องกับเหตุผลดังกล่าวคือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ที่ให้ความสำคัญต่อหลักประชาธิปไตย หลักการมีส่วนร่วม หลักการประสานคำว่า “ทฤษฎี”, “การปฏิบัติ” และ “การวิจัย” เป็นเรื่องเดียวกัน และสามารถบูรณาการไปพร้อมๆกันอย่างมีประสิทธิภาพได้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by doing) และอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือ (Collaboration) โดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาโดยใช้แผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการต่างๆเป็นตัวสอดแทรกหลัก (Main Intervention) และใช้หลักการหลายประการเป็นตัวสอดแทรกเสริม (Addition Interventions) โดยยึดหลัก 6 ประการตามกรอบแนวคิดทฤษฎีเพื่อการวิจัยด้วยโดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพครูไปสู่สภาพที่คาดหวังต่อไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุมิติสภาพที่คาดหวัง ในการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีอะไรบ้าง และประเมินทางเลือกเพื่อปฏิบัติอะไรบ้าง?

2.2 การนำทางเลือกที่ประเมินได้ไปปฏิบัติ โดยใช้ตัวสอดแทรก (intervention) มีปรากฏการณ์ปฏิบัติอย่างไร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับโรงเรียนเกิดการเรียนรู้อะไร และผลจากการวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้อะไรบ้าง?

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือก เพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาคุณภาพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกรณีศึกษา การเลือกทางเลือกเพื่อปฏิบัติ และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและใช้ตัวสอดแทรกหลักและตัวสอดแทรกเสริม

3.2 เพื่อศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และโรงเรียน และองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการใช้ตัวสอดแทรก เพื่อพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกรณีศึกษาและใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตดังต่อไปนี้

4.1 การพัฒนาครู เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างมีระบบมุ่งพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะตามตัวชี้วัดที่กำหนด ประกอบด้วย 1) คุณภาพด้านความรู้ 2) คุณภาพด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ 3) คุณภาพด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการบริหารจัดการระบบคุณภาพเป็นตัวสอดแทรกหลัก (Main Intervention) เพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการปฏิบัติงานไปในทางบวกและเกิดการเรียนรู้

4.2 การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ตามกรอบแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ประกอบด้วย วิจัย 3 ระยะ รวม 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเตรียมการ 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติ 4) การสังเกตผล 5) การสะท้อนผล 6) การวางแผนใหม่ 7) การปฏิบัติใหม่ 8) การสังเกตผลใหม่ 9) การสะท้อนผลใหม่ และ 10) การสรุปผล โดยยึดหลักการ PAR 10 ประการ, จรรยาบรรณผู้วิจัย 10 ประการ บทบาทผู้วิจัย 10 ประการ และยึดหลักการ 6 ประการในการปฏิบัติด้วย และอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของผู้วิจัยและคณะผู้ร่วมวิจัย เน้นการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงาน (Learning on the Jobs) ที่เกิดผลการปฏิบัติจริง (actual facts) เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเน้นการมีส่วนร่วม ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การเขียนชิ้นเรียน การประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การจัดกลุ่มสนทนา การวิจัยในชั้นเรียน การประชุมปฏิบัติการ การสังเกต การสัมภาษณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศ เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดการเรียนรู้และมีคุณภาพสูงขึ้น

4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพครูครั้งนี้ ใช้หลักการต่างๆ เป็นตัวสอดแทรกเสริม (Addition intervention) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ ได้แก่ หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่, การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBT) ที่เน้นการพึ่งตนเอง, ระบบคุณภาพ (TQM) และ กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ

4.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย 3 ภาคเรียน

5. ข้อตกลงเบื้องต้น

5.1 การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการเลือกพื้นที่ดำเนินการและผู้ร่วมวิจัยแบบเฉพาะเจาะจงโดยมิได้ใช้วิธีการสุ่มหรือวิธีทางสถิติ โดยเลือกโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะระดับช่วงชั้นที่ 3-4 เท่านั้นและที่มี

ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (โดย สมศ.) คือ “ไม่รับรองคุณภาพ” มาตรฐานด้านครูและด้านการเรียนการสอน

5.2 การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นกิจกรรมการพัฒนาตนเอง และกระบวนการกลุ่ม มีการติดตามประเมินโดยคณะกรรมการนิเทศกัลยาณมิตร และเน้นการมีส่วนร่วมต่อเนื่อง

5.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้จะดำเนินการต่อเนื่องใน 2 วงรอบการวิจัยปฏิบัติการ (ขั้นตอนที่ 2 - 9) ซึ่งจะมีกิจกรรม/งาน/โครงการส่วนหนึ่งที่เป็นกิจกรรมต่อเนื่องและพัฒนา คือ มีการปฏิบัติในทั้ง 2 วงรอบการวิจัย แต่อาจมีบางส่วนที่ดำเนินการเฉพาะในวงจรใดวงจรหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้จะยึดตามเหตุผลความสำคัญและมติกลุ่มของผู้ร่วมวิจัยเป็นสำคัญ

5.4 การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นรวบรวมข้อมูลสภาพจริงและสถานที่จริง ดังนั้นจึงใช้เครื่องมือในการวิจัยที่หลากหลายและมุ่งกระบวนการร่วมมือ โดยการร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ร่วมทำ และร่วมใช้เครื่องมือวิจัย ดังนั้น จึงใช้มติกลุ่มและความเห็นของบุคคลในการพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ที่เน้นความตรง (Validity) และความเหมาะสม โดยไม่มีกระบวนการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือตามหลักการทางสถิติ

6. คำนิยามศัพท์สำคัญ

การวิจัยในครั้งนี้ มีคำศัพท์สำคัญที่ต้องนิยามไว้เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกัน ดังต่อไปนี้

6.1 ครู หมายถึงผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ปฏิบัติราชการเป็นการประจำ ณ โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) ทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในระหว่างปีการศึกษา 2551 - 2552 จำนวนรวม 27 คน โดยจัดเป็นกลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 25 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 คน

6.2 คุณภาพครู หมายถึง คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณภาพด้านความรู้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนี้

6.2.1 คุณภาพด้านความรู้ หมายถึง ความรู้พื้นฐานสำคัญที่ครูควรรู้ ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการประกอบวิชาชีพครู ได้แก่ ความรู้ 10 เรื่อง ดังนี้ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) ความเป็นครู 10) สารการเรียนรู้ในรายวิชาและหลักสูตรที่รับผิดชอบ

6.2.2 คุณภาพด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกอย่างเหมาะสมว่าเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 2) มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และ 4) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

6.2.3 คุณภาพด้านความสามารถ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน

การปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 6) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ 7) การบริหารจัดการชั้นเรียน 8) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน 9) ภาวะผู้นำครู และ 10) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.3 ระบบการพัฒนาครู หมายถึง การจัดวางระบบเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพครู ตามแนวทางการจัดระบบ (System Approach) (ทวิชัย บุญเดิม, 2549) องค์ประกอบสำคัญ คือบริบท (Context) ปัจจัย (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดย ในส่วนกระบวนการนั้น เน้นขั้นตอนวงจรคุณภาพตามแนวคิดของ Deming (PDCA) เพื่อใช้เป็นตัวสอดแทรกหลัก (Main Intervention) ในการวิจัยครั้งนี้ได้จัดให้มีระบบบริหารจัดการคุณภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพครู 4 ระบบ คือ 1) ระบบบริหารจัดการ 2) ระบบการเรียนรู้ 3) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 4) ระบบพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ซึ่งทุกระบบมีองค์ประกอบและขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน

6.4 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิจัยเพื่อทราบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพครู ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2548) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การระบุความต้องการจำเป็น 2) การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3) การวิเคราะห์สาเหตุ 4) การกำหนดทางเลือกและจุดมุ่งหมาย และ 5) การดำเนินการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ด้วย

6.5 การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาครูด้วยกระบวนการ PDCA โดยใช้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นผู้เชี่ยวชาญเอง รวมทั้งกระบวนการนิเทศภายในที่มีลักษณะ “การพึ่งตนเอง” ดังนั้น ผู้เชี่ยวชาญจึงมีบทบาทสำคัญในการนิเทศ ติดตาม แนะนำ เป็นที่เลี้ยง และประเมินการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเป้าหมาย

6.6 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หมายถึง กระบวนการวิจัยตามกรอบแนวคิดที่วีโรจน์ สารรัตนะ (2553) พัฒนาขึ้นมา ซึ่งเน้นความร่วมมือระหว่างผู้วิจัยกับผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วยการวิจัย 10 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการ 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติ 4) การสังเกตผล 5) การสะท้อนผล 6) การวางแผนใหม่ 7) การปฏิบัติใหม่ 8) การสังเกตผลใหม่ 9) การสะท้อนผลใหม่ และ 10) การสรุปผลการวิจัย โดยผู้วิจัยต้องยึดตามกรอบหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 10 ประการ, บทบาทของผู้วิจัย 10 ประการ และจรรยาบรรณของผู้วิจัย 10 ประการ

6.7 ผู้ร่วมวิจัย (Research Participants) หมายถึง ข้าราชการครูโรงเรียนพัฒนาขอนแก่น จำนวน 25 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นการประจำในระหว่างดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

6.8 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) หมายถึง ครูและผู้บริหารในโรงเรียน จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ครูจำนวน 2 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งอันดับ คศ.3 ทุกคน โดยผู้ร่วมวิจัยร่วมกันพิจารณาเลือกมาจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย และปฏิบัติหน้าที่เป็น “ผู้นิเทศกัลยาณมิตร” ไปพร้อมกันนี้ด้วย

6.9 กัลยาณมิตรนิเทศ (Friendly Advising) หมายถึง กระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรตามกรอบแนวคิดของสุนน อมรวิวัฒน์ (2547) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครู โดยยึดหลักทั้งผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรู้ความเข้าใจในจุดประสงค์ของการนิเทศร่วมกันและร่วมกันทำงานโดยยึดหลัก 4 ประการ คือให้ใจ ร่วมใจ ตั้งใจ และเปิดใจ (สุนน อมรวิวัฒน์, 2547)

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะเกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

7.1 ด้านวิชาการ

7.1.1 ทราบแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพครู โดยอาศัยกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (PAR) กระบวนการบริหารคุณภาพ (PDCA) และการร่วมกันเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงาน (Learning on the Job) ในลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) เพื่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ

7.1.2 เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ ทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) และ ด้านเจตคติ (Attitude) เกิดประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับจากการร่วมวิจัย

7.2 ด้านการนำไปใช้

7.2.1 ครูเกิดการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by doing) และ เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู

7.2.2 เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาอื่นโดยทั่วไปและประโยชน์ต่อวงการศึกษารวม

7.2.3 ครูผู้ร่วมวิจัยได้รับประสบการณ์ตรงที่ดีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูในการขอมิหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของครูด้วย

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอ 4 ประการคือ 1) หลักการและแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 2) หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครู 3) นำเสนอหลักการและแนวคิดตัวสอดแทรกเพื่อการพัฒนาคุณภาพครู เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการพัฒนาคุณภาพครู 4) หลักการและแนวคิดคุณภาพครู 5) บริบทโรงเรียนของพื้นที่ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการ

นางลัดกษณ์ วิรัชชัย (2548) ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับ “การวิจัยปฏิบัติการ” และ ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ผู้ประกอบวิชาชีพดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานของตน เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม การวิจัยหมายถึงวิธีการศึกษาที่มีระเบียบวิธีการเฉพาะ ประกอบด้วย การกำหนดปัญหาในการปฏิบัติงาน การแสวงหาสู่ทางการแก้ปัญหา ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา การบันทึกรายละเอียดผลการปฏิบัติการ การสรุปและการเสนอผลการแก้ปัญหา ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยนี้ นักวิจัยต้องมีการปฏิบัติการใช้วิธีการต่างๆ ที่คาดว่าจะแก้ปัญหาได้ เมื่อพบว่าวิธีการนั้นๆ แก้ปัญหาได้จริง ก็ต้องมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเดิมตามวิธีการใหม่ จะส่งผลให้การดำเนินงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพดีมากยิ่งขึ้น การวิจัยปฏิบัติการจึงเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพงานและผู้ปฏิบัติต้องทำการวิจัยปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานของตน ซึ่งสอดคล้องกับสุวิมล ว่องวานิช (2548) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญ การวิจัยปฏิบัติการพบว่า John Dewey ได้เขียนบทความเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการ ตรวจสอบการวิเคราะห์ปัญหาด้านวิธีสอน โดยกระบวนการแสวงหาความรู้ ผลงานวิจัยของครูจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนและบุคคลแรกที่ใช้คำว่า การวิจัยปฏิบัติการ เมื่อปี 1994 คือ Kurt Lewin การวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน (planning) การค้นหาความจริง (fact finding) การดำเนินการตามแผนงานต่างๆ (execution) และการวิจัยปฏิบัติการมีความสำคัญดังต่อไปนี้ 1) ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ และทักษะการทำวิจัย 2) เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) ช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ 4) ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่องเกิดการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน 5) เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ 6) ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครู 7) ให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วม 2) การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย และ 3) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมศาสตร์และสังคมพร้อมๆกัน

นอกจากนี้ นางลัดกษณ์ วิรัชชัย (2548) ยังอธิบายถึงลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการไว้ว่า 1) ผู้วิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน 2) สิ่งที่ถูกวิจัยคือปฏิบัติการทางการศึกษา 3) วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือการ

พัฒนาการเรียนการสอน การค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 4) วิจัยคือกระบวนการค้นหาข้อความรู้ที่มีขั้นตอน โดยการวิจัยและการปฏิบัติ ดังนั้นการวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อหาวิธีการที่ใช้ได้ผลกับผู้เรียน และช่วยค้นหาวิธีการแก้ปัญหา โดยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร ในขณะที่สุมิต ว่องวานิช (2548) ก็ได้กล่าวถึงแนวความคิดการใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามหลักประชาธิปไตยในการทำงานโดย Kincheloe (1991) สรุปข้อเขียนของ Dewey ซึ่งเขียนไว้เมื่อปี ค.ศ. 1908 ว่าบุคลากรทางการศึกษาทุกคนไม่ว่าจะเป็นครูในโรงเรียน ครูผู้ช่วยสนับสนุนการสอน ควรต้องทำวิจัย และ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น การวิจัยเป็นหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาทุกคนไม่ควรจำกัดขอบเขตเฉพาะนักวิชาการผู้มีความรู้สูงๆ เท่านั้น สถานศึกษาที่เปิดโอกาสและกระตุ้นส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้มีโอกาสแสวงหาความรู้และวิจัย เพื่อนำผลมาใช้ในการปฏิบัติงานปรับปรุงงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงขึ้น สถานศึกษานั้นจะมีผลงานรุดหน้ามากขึ้น ซึ่ง Kincheloe (1991) อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) อธิบายหลักการประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพไว้ว่าประกอบด้วยหลักการ 6 ข้อ คือ

- 1) หลักการนำตนเอง (principle of self direction) ครูทุกคนมีอิสระในการวางระบบงานของตน โดยไม่ต้องคอยทำตามคำสั่งของหัวหน้าสายที่กำหนดให้ส่งแผนการสอนซึ่งเน้นความสำคัญของแบบฟอร์มมากกว่าสาระ สามารถริเริ่มใช้แผนการสอนแนวใหม่ที่คิดค้นขึ้นเองโดยอิสระภายใต้กรอบหลักสูตร
- 2) หลักการใช้งานเป็นสถานที่เรียนรู้ (principle of the job as a place of learning) ครูจะได้รับการส่งเสริมให้กำหนดเป้าหมายการทำงาน และใช้ห้องเรียนเป็นเสมือนห้องทดลองแนวคิด/วิธีการสอนใหม่ๆ ที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัย
- 3) หลักความหลากหลายของงาน (principle of work variety) ธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อต้องทำงานเดิมซ้ำๆ ซ้ำๆ จะเกิดความเบื่อหน่าย แต่ตามหลักการข้อนี้ครูทุกคนจะได้รับโอกาสในการเปลี่ยนงานและบทบาทของตนเอง ได้มีโอกาสวิจัยค้นคว้าแก้ปัญหางานของตนใหม่ได้ตามความต้องการภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อสถานศึกษา
- 4) หลักการความร่วมมือ (principle of cooperation) ครูทุกคนควรได้มีโอกาสร่วมมือปฏิบัติงาน ปรีกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 5) หลักการปฏิบัติงานสร้างเสริมสวัสดิการสังคม (principle of contribution to social welfare) ครูผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรตระหนักถึงบทบาทและผลการปฏิบัติงานของตนว่า มีผลต่อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม และ ระมัดระวังในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น มิใช่ทำให้เกิดผลเสียต่อสังคม
- 6) หลักการนำการเล่นเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน (principle of play as a virtue which must be incorporated into work) ถือว่าการเล่นเป็นอารยธรรมของมนุษย์ ที่ต้องมีกติกาและกิจกรรมที่มีความยุติธรรม ครูต้องสามารถนำคุณธรรมจากการเล่นมาใช้ในการปฏิบัติงาน การทำวิจัยของครูถือเป็นกิจกรรมการเล่นแบบหนึ่งที่ครูต้องวิจัยและ นำผลการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน ซึ่ง Kincheloe (1991) อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) สรุปไว้ว่าการสอนตามหลักประชาธิปไตยและการวิจัยของครูมีความสัมพันธ์กันคือ “ครูต้องทำหน้าที่นักวิจัย ซึ่งบทบาทสำคัญที่สุดของครูคือการตรวจสอบวิเคราะห์ปัญหาด้านวิธีการสอน โดยกระบวนการแสวงหาความรู้จากการวิจัย ผลการแสวงหาความรู้ของครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของโรงเรียน” การวิจัยของครูนั้นนอกจากจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ (empowerment) ทั้งด้านความรู้และวิธีการวิจัยให้แก่ครูผู้ทำวิจัยเป็นเบื้องต้นแล้ว ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้แนวปฏิบัติ วิธีการ และทฤษฎีทางการศึกษา ที่จะนำไปสู่

การพัฒนาผลงานของครูอีกด้วย รวมทั้งมีจุดมุ่งหมายในเบื้องปลายถึงการพัฒนาครูผู้ร่วมงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาด้วย

เกี่ยวกับความเป็นมาของการวิจัยปฏิบัติการนั้น พบว่า การวิจัยปฏิบัติการได้รับความสนใจมาก เมื่อ John Elliott ริเริ่มโครงการวิจัยปฏิบัติการแนวใหม่ (neo-action research) ที่เน้นความสำคัญของการวิจัยในภาคสนามและการวิจัยในโรงเรียนที่มีการเรียนการสอนจริง เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องตรงสภาพความเป็นจริง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในสถานการณ์ได้ตรงตามความต้องการของครูผู้ทำวิจัย การวิจัยปฏิบัติการทางการศึกษาในระยะหลังให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการ (praxis) ซึ่งเป็นการปฏิบัติการอิงทฤษฎีที่มีการแสวงหาความจริงจากพื้นฐานการปฏิบัติงาน นับจนถึงปัจจุบันพบว่า การวิจัยปฏิบัติการทางการศึกษาได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางไปทุกประเทศทั่วโลก

ส่วนเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการนั้น นักการศึกษาหลายท่านเสนอไว้ คือ นางลักษณ์ วิรัชชัย (2548) ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบของการวิจัยปฏิบัติการ พบว่า 1) รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ โดยการวิจัยแบบเป็นทางการ เป็นงานวิจัยที่มีแบบแผนการวิจัยเคร่งครัด มีการดำเนินงานและการนำเสนอเหมือนงานวิจัยเชิงวิชาการ และการวิจัยแบบไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นการตอบคำถามวิจัยมากกว่าการยึดรูปแบบการวิจัยแบบเป็นทางการ ผลการวิจัยครอบคลุมเพียงประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอ นอกจากนี้ Kemmis และ Zuber-Skerritt (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553) กล่าวว่า รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการประกอบด้วย 1) การวิจัยปฏิบัติการเชิงเทคนิค มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยบุคคลภายนอกมาช่วยในการทำวิจัย ข้อค้นพบอาจนำมาใช้ปฏิบัติจริงไม่ได้ 2) การวิจัยปฏิบัติการเชิงปฏิบัติจริง เป็นการวิจัยที่มีนักวิจัยภายนอก แสดงบทบาทที่ปรึกษา ด้านกระบวนการทำงานมุ่งสร้างความเข้าใจ และมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติด้วย 3) การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์/อิสระ เป็นการวิจัยที่ร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอกและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม และรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Calhoun (อ้างถึงใน นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) เสนอว่า 1) การวิจัยของครูแบบทำคนเดียว เป็นการวิจัยที่เน้นการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียน ครูกำหนดปัญหาในห้องเรียนที่ต้องการแก้ไขและหาแนวทางแก้ไข 2) การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ เป็นการวิจัยที่ทำเป็นกลุ่ม ผู้วิจัยมีจำนวน 1-2 คนขึ้นไป ยังเป็นกระบวนการที่เป็นการสืบค้นความรู้ในห้องเรียน 3) การวิจัยปฏิบัติการแบบทั่วทั้งโรงเรียน เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียน มีการทำงานโดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกัน มีการรวบรวมข้อมูลการจัดระบบและการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากโรงเรียนหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง กระบวนการวิจัยเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เป็นการประเมินความก้าวหน้า เน้นที่การปรับปรุงโรงเรียน

ในขณะที่ นางลักษณ์ วิรัชชัย (2548) ได้เสนอว่ารูปแบบการวิจัยปฏิบัติการจากการสังเคราะห์พบว่ามีดังนี้ 1) การวิจัยปฏิบัติการ (ในชั้นเรียน) เป็นการวิจัยที่ทำโดยครู เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน 2) การวิจัยปฏิบัติการแบบรวมพลัง เป็นงานวิจัยที่ดำเนินการ โดยครูหลายคน ร่วมกันทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน แผนกวิชาหรือภาควิชา โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน 3) การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน เป็นการวิจัยที่ดำเนินการ โดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และ 4) การวิจัยปฏิบัติการอิง

ชุมชน เป็นการวิจัยที่อาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยอาศัยพลังของชุมชน ที่จะระดมทรัพยากร นำมาพัฒนาชุมชน

นอกจากนี้ยังได้เสนอเกี่ยวกับ “กิจกรรมการวิจัยปฏิบัติการ” โดยผลศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับกิจกรรมวิจัยปฏิบัติการ พบว่า

1) การวางแผนการวิจัย เป็นขั้นตอนที่สำคัญและมีกิจกรรมหลายประการ ได้แก่ (1) การวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ปรากฏการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนหรือสิ่งที่เกิดกับผู้เรียน เป็นปัญหาที่ส่งผลให้การเรียนการสอนไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (2) การตั้งคำถามวิจัย เป็นการกำหนดประเด็นข้อสงสัยที่ต้องการค้นหาคำตอบ (3) การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา (4) มุ่งเน้นการหาวิธีการแก้ไขปัญหา (5) การกำหนดรูปแบบการวิจัย (6) กำหนดกลุ่มทำงานว่าเกี่ยวข้องกับใครบ้าง และจะใช้แนวทางการทำวิจัยแบบใด เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ โดยวิเคราะห์ปัญหาวิจัยว่าเกี่ยวข้องกับใคร และเป็นปัญหาระดับใด (7) การออกแบบการวิจัย

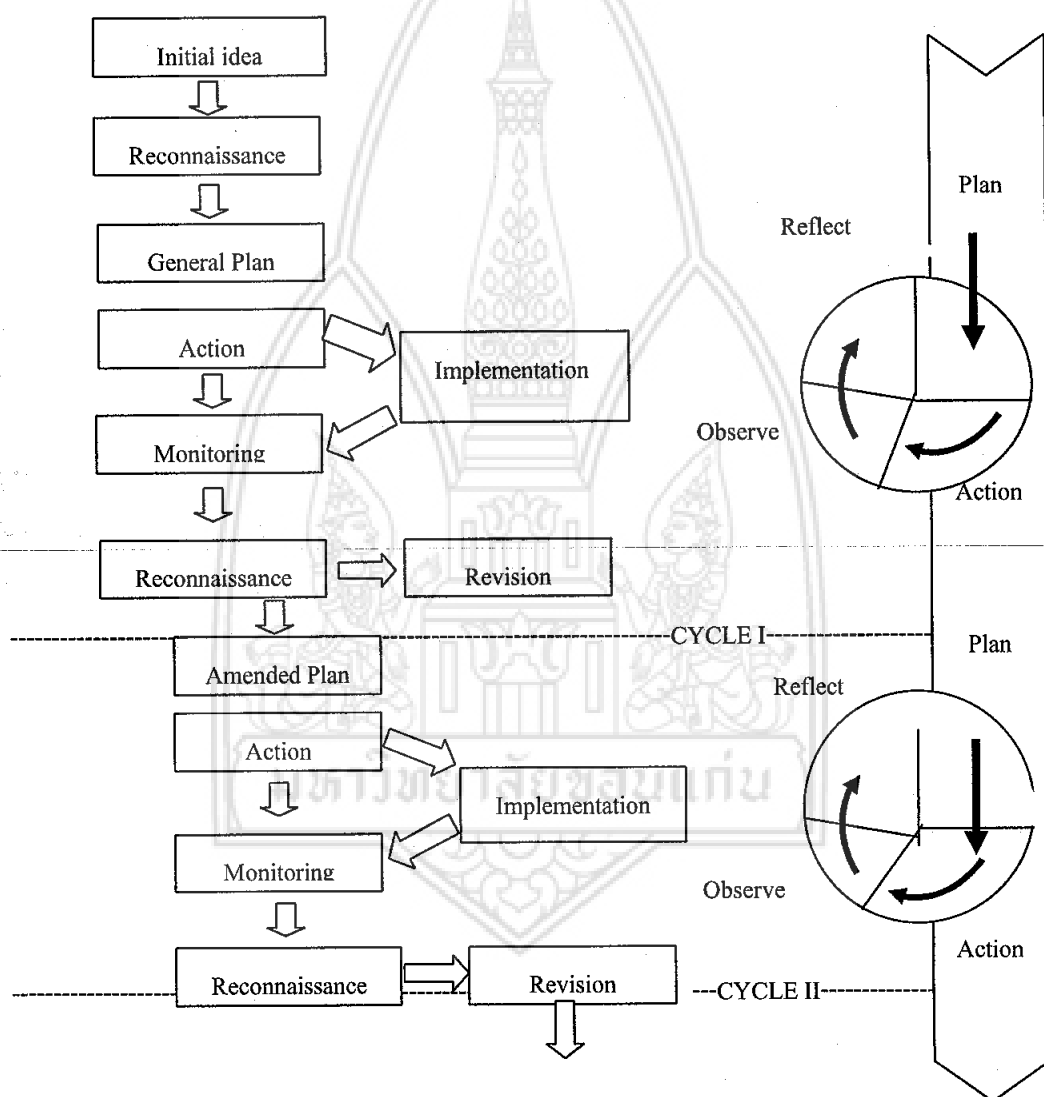
2) การดำเนินการวิจัย มักแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือระยะแรก การวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ระยะที่สอง การทดลองพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหาระยะที่สาม การตรวจสอบผลการวิจัยให้มีความเชื่อถือมากขึ้น

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ที่นิยมประกอบด้วย 3 ประเภท คือ (1) การใช้วิธีการวัดผล (Measuring) เป็นการวัดผลด้านพุทธิพิสัย (2) การสอบถาม (Questioning) เป็นการวัดผลด้านจิตพิสัย (3) การสังเกต (Observing) สามารถวัดผลด้านทักษะพิสัย จิตพิสัย และพุทธิพิสัยได้

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการวิจัยปฏิบัติการสามารถช่วยในการพัฒนาครู เนื่องจากข้อค้นพบที่ได้มาจากกระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ หลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติที่เน้นการสะท้อนผล ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบประชาธิปไตย ที่ทุกฝ่ายเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และยอมรับในการค้นพบร่วมกัน

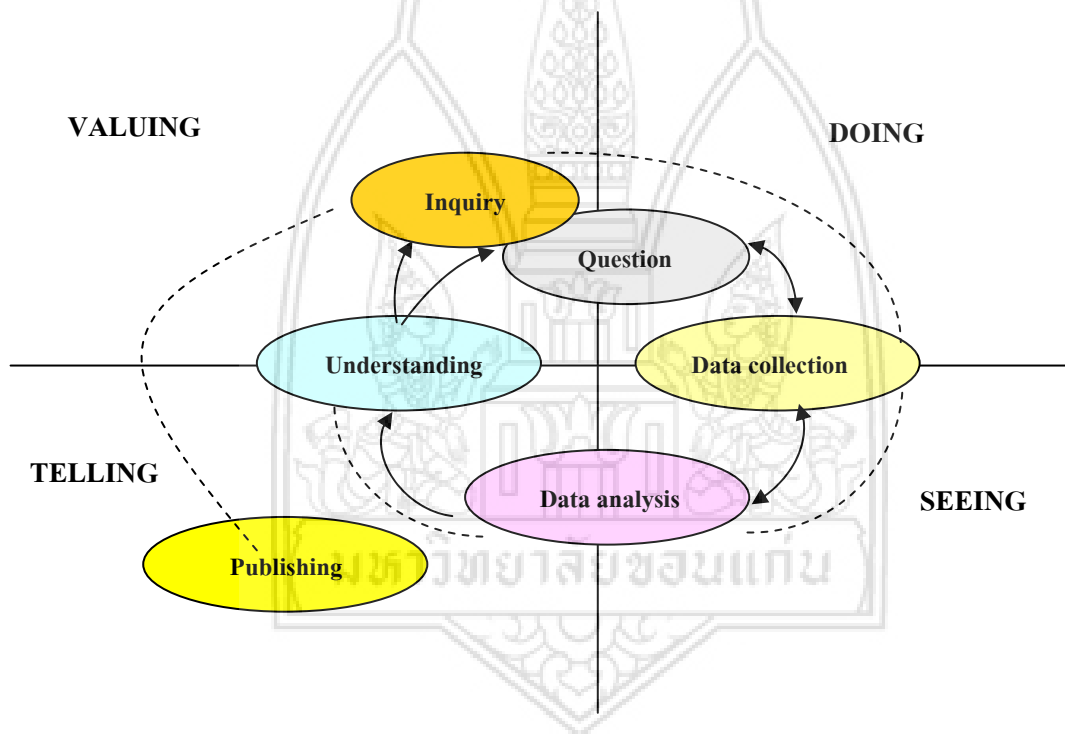
เกี่ยวกับขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการนั้น MacIsaac (1996) สรุปแนวคิดของ Elliott ไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการมีสาระสำคัญอยู่ที่การแสวงหาความรู้ความจริงจากการปฏิบัติ เป้าหมายในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการซ้ำกันเป็นวงจรการวิจัย (research cycle) ต่อเนื่องไป วงจรการวิจัยในแต่ละวงจรมีการดำเนินการรวม 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นตอนที่ 1 การตรวจตราและวางแผนงานทั่วไป (Reconnaissance and General Plan) เป็นขั้นตอนที่นักวิจัยรับรู้ปัญหาและสำรวจตรวจตราเพื่อทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และวางแผนที่จะใช้ยุทธวิธีต่างๆ ในการแก้ปัญหา 2) ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการ (Action) นักวิจัยลงมือดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยการใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ ที่นักวิจัยเชื่อว่า จะแก้ปัญหาได้ในการดำเนินงาน ซึ่งขั้นตอนนี้จัดว่าเป็นหัวใจสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ 3) ขั้นตอนที่ 3 การติดตามกำกับกำกับการดำเนินงาน โดยการสังเกต (Monitoring the Implementation by Observation) นักวิจัยลงมือสังเกตและบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลการปฏิบัติงานระหว่างการทำงานและหลังการทำงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสังเกตอย่างมีระบบ 4) ขั้นตอนที่ 4 การคิดไตร่ตรอง และการทบทวนแก้ไข (Reflection and Revision) ซึ่งขั้นตอนนี้ นักวิจัยนำผลการดำเนินงานที่ได้จากขั้นตอนที่สามมาพิจารณาไตร่ตรองหรือใช้ความคิดสะท้อน หากผลการปฏิบัติงานยังไม่บรรลุเป้าหมาย นักวิจัยสามารถแสวงหา

วิธีการหรือยุทธวิธีใหม่มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเริ่มดำเนินงานตามวงจรการวิจัยในรอบใหม่ ดังนั้น ขั้นตอนของวงจรการวิจัยปฏิบัติการนี้ผู้จักกันดี คือวงจรการวิจัย PAOR หมายถึง Plan – Action – Observation – Reflection and Revision ซึ่ง Kemmis (1988) ได้นำเสนอวงจรนี้สำหรับการวิจัยปฏิบัติการเป็นวงจรการวิจัยต่อเนื่องกันไป Kemmis (1988) อธิบายถึงลักษณะการดำเนินงานของวงจรการวิจัยปฏิบัติการ เริ่มต้นจากวงจรการวิจัยที่ 1 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน (P) ขั้นปฏิบัติการ (A) ขั้นการสังเกต (O) และ ขั้นการคิดไตร่ตรองหรือการคิดสะท้อน ® จากจะเริ่มเข้าวงจรการวิจัยที่ 2 ต่อเนื่องกันไปจนกว่าปัญหาได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ตามเป้าหมายที่นักวิจัยต้องการ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงวงจรการวิจัยปฏิบัติการของ Elliott และ Kemmis (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

ส่วน Freeman (1996) อธิบายว่า การวิจัยปฏิบัติการมีขั้นตอนการดำเนินงานรวม 6 ขั้นตอน เป็นวงจรการวิจัย ดังนี้ 1) การตั้งข้อสงสัย (inquiry) เป็นการเริ่มสนใจและตั้งต้นกระบวนการวิจัย 2) การกำหนดคำถาม (question) เป็นการทำความเข้าใจสิ่งที่ปัญหาและจำกัดขอบเขตปัญหาในรูปคำถาม ที่สามารถทำวิจัยได้ 3) การรวบรวมข้อมูล (data collection) เป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้วยวิธีการที่มีระบบเกี่ยวกับคำถามวิจัย 4) การวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) เป็นการแยกแยะจัดระเบียบหรือจัดหมวดหมู่ข้อมูลและสังเคราะห์สรุปข้อมูล (disassembling and reassembling data) เพื่อตอบคำถามวิจัย 5) การทำความเข้าใจ (understanding) ให้ได้แง่คิดและมุมมองใหม่ที่ช่วยแก้ปัญหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้ 6) การพิมพ์เผยแพร่ (publishing) ผลการวิจัยให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบและใช้ประโยชน์ วงจรการวิจัยของ Freeman มีลักษณะพิเศษที่มีจุดตั้งต้นของวงจรหลายจุด หมายความว่าครูอาจเริ่มทำการวิจัยได้เกือบทุกขั้นตอน เช่น ครูอาจตั้งต้นที่ขั้นการรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดให้นักเรียนทำบันทึกประจำวัน แล้วนำบันทึกมาสังเคราะห์ว่านักเรียนมีการพัฒนาในเรื่องใด อย่างไร จะเร่งรัดการพัฒนาอย่างไร หรือครูอาจตั้งต้นที่ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำการบ้านของนักเรียนมาวิเคราะห์ว่านักเรียนทำผิดอย่างไรและอะไรเป็นสาเหตุทำให้นักเรียนทำผิด จากนั้นก็วิจัยเพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขต่อไป ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แสดงวงจรการวิจัย และบทบาทของครุณักวิจัย ที่เสนอของ Freeman (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

วงจรการวิจัยของ Freeman มีลักษณะพิเศษ คือ กิจกรรมในวงจรแสดงถึงลักษณะบทบาทของครุณักวิจัย 4 บทบาท คือ 1) บทบาทในฐานะนักปฏิบัติ (activist) มีบทบาทในการทำ (doing) ครุณักวิจัยต้องปฏิบัติเพื่อให้รู้ในสิ่งที่ยังไม่รู้และต้องปฏิบัติในสิ่งที่ควรต้องปฏิบัติ คือ ครุณักวิจัยต้องทำการสอนและขณะเดียวกันครูต้องปฏิบัติการวิจัยเพื่อให้รู้จักนักเรียนเป็นอย่างดี เพื่อให้การสอนได้ผลดีด้วย 2) บทบาทฐานะ

นักมานุษยวิทยา (anthropologist) ที่มีบทบาทในการเฝ้าดู (seeing) บทบาทนี้ครูนักวิจัยต้องสังเกตและทำความเข้าใจปรากฏการณ์/พฤติกรรม/ความคิดเห็นทั้งที่สังเกตได้โดยตรงและไม่อาจสังเกตได้โดยตรงด้วย นอกจากนี้ยังต้องตระหนักถึงสิ่งที่ตนสังเกตได้และสิ่งที่ผู้อื่นสังเกตได้ มีลักษณะที่แตกต่างกันเพื่อเรียนรู้จากกันและกัน

3) บทบาทฐานะนักเล่าเรื่อง (storyteller) ที่มีบทบาทในการบอกเล่า (telling) เพื่อให้องค์ความรู้ที่ครูนักวิจัยได้เรียนรู้เผยแพร่ไปสู่บุคคลที่เกี่ยวข้องอันจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในวงกว้าง ซึ่ง Freeman กล่าวว่าหน้าที่ของครูคือการปฏิบัติ ส่วนหน้าที่ของนักวิจัยคือการบอกเล่าผลการวิจัยด้วย ครูนักวิจัยจึงต้องมีบทบาทในฐานะนักเล่าเรื่องด้วย สิ่งที่บอกเล่ามีองค์ความรู้เชิงวิชาการอย่างเดียว แต่รวมถึงองค์ความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจในการสอน และการวิจัยที่ได้ปฏิบัติจริงด้วย

4) บทบาทในฐานะนักทฤษฎี (theoretician) ที่มีบทบาทในการกำหนดคุณค่า (valuing) ของผลการสอนและการวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมโดยรวม

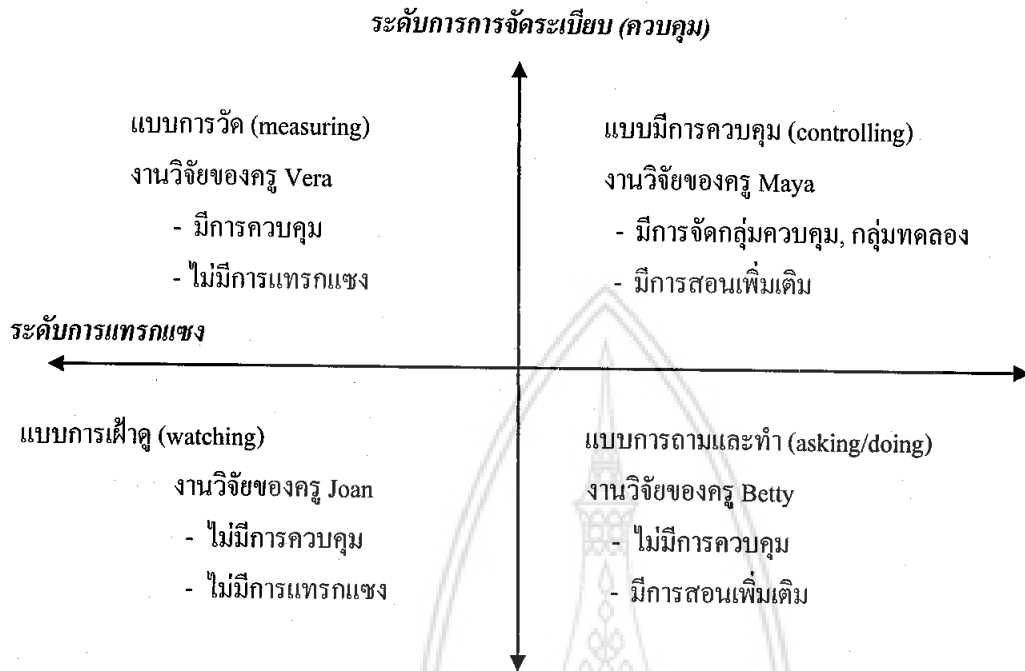
จะเห็นว่า วงจรการวิจัยปฏิบัติการมีหลักการและขั้นตอนคล้ายคลึงกับวงจรคุณภาพ P-D-C-A (Plan-Do-Check-Act) ของ Deming ดังนั้น ครูวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามวงจร P-D-C-A เป็นงานเดียวกับการพัฒนาการเรียนการสอนหรือการประกันคุณภาพก็ได้

กล่าวโดยสรุปคือ การวิจัยปฏิบัติการเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น โดยมีการประกันคุณภาพทุกขั้นตอนการดำเนินงาน และ ยังสอดคล้องกับความต้องการในระดับชาติที่ประสงค์ให้ครูมีความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อนำไปบรรลุผลการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง

เกี่ยวกับประเภทของการวิจัยปฏิบัติการนั้น Freeman (1998) แบ่งประเภทของการวิจัยปฏิบัติการออกเป็น 4 ประเภท ตามแนวคิด Leo van Lier ซึ่งเสนอหลักการวิจัยเมื่อปี 1988 ว่าโดยทั่วไปการวิจัยการศึกษาประกอบด้วยหลักการพื้นฐาน 2 หลักการ คือ หลักการจัดระเบียบ (organization) แสดงถึงระดับความเข้มของการจัดควบคุมผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย หลักการปรับเปลี่ยนหรือการแทรกแซง (intervention) ซึ่งแสดงถึงระดับการแทรกแซงการสอนด้วย เมื่อนำหลักการทั้งสองข้อแทนด้วยแกน 2 แกนดังกล่าวกัน 4 รูปแบบ โดยแต่ละรูปแบบนักวิจัยมีบทบาทต่างกัน แต่ละรูปแบบมีประโยชน์ในสภาพการณ์ที่ต่างกัน กรณีตัวอย่างแผนแบบการวิจัยของครูทั้ง 4 รูปแบบ ดังนี้ (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

1) แผนแบบการวิจัยที่ 1 แบบมีการควบคุม (Controlling)

ครู Maya แบ่งนักเรียนในห้องเรียนเป็น 2 กลุ่ม โดยพยายามให้นักเรียนทั้งสองกลุ่มมีลักษณะคล้ายกันในด้านความสามารถและสัดส่วนของนักเรียนชาย/หญิง ส่งเด็กนักเรียนกลุ่มหนึ่งไปเรียนชั่วโมงศิลปะ และสอนนักเรียนอีกกลุ่มหนึ่งเรื่องทิศทาง ในวันต่อมาครู Maya ให้นักเรียนทั้งสองกลุ่มทำงานเกี่ยวกับแผนที่และการระบุทิศทาง โดยมีวัตถุประสงค์จะติดตามดูว่าผลการทำงานของนักเรียนทั้งสองกลุ่มต่างกันอย่างไร นักเรียนกลุ่มที่ได้รับการเรียนเรื่องทิศทางได้นำความรู้มาใช้หรือไม่ และ บันทึกผลการวิจัยโดยการบันทึกวิธีคิดค้นแผนการวิจัยนี้มีการจัดระเบียบควบคุมผู้มีส่วนร่วมการวิจัย โดยจัดให้มีกลุ่มควบคุมเป็นกลุ่มเปรียบเทียบและการแทรกแซงโดยการสอนเพิ่มพิเศษ ลักษณะแผนแบบการวิจัยนี้คือแผนแบบการวิจัยเชิงทดลอง (experiment design) หรือแผนแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental design)



ภาพที่ 3 แสดงแผนแบบการวิจัยของ van Lier (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

2) แผนแบบการวิจัยที่ 2 แบบมีการถามและทำ (Asking and Doing)

ครู Betty สนใจศึกษาว่า นักเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ระดับต้นในชั้นเรียนของเธอ จะเข้าใจคำสั่งในการทำกิจกรรมหรือไม่ และชอบการใช้รูปแบบคำสั่งของครูแบบใดใน 3 แบบ คือแบบการสั่งด้วยวาจาแบบการสั่งด้วยวาจาและให้ผู้เรียนทวนคำสั่ง และแบบการเขียนคำสั่งบนกระดานดำ ครู Betty สอนโดยใช้คำสั่งแต่ละแบบเป็นเวลาหนึ่งสัปดาห์ ตอนวันสุดท้ายของสัปดาห์ ครู Betty สอบถามผู้เรียนว่าชอบการใช้คำสั่งแบบนี้ ๆ หรือไม่ และให้ผู้เรียนประมาณค่าว่าชอบการใช้คำสั่งแต่ละแบบมากน้อยเท่าไร โดยใช้มาตราประมาณค่า (rating scale) 3 ระดับ ชอบมากที่สุด ชอบ และไม่ชอบ แผนแบบการวิจัยนี้ไม่มีการจัดระเบียบหรือการควบคุมแต่มีการแทรกแซงการสอนโดยการใช้แบบของคำสั่งที่แตกต่างกัน ลักษณะแผนแบบการวิจัยนี้คือแผนแบบการวิจัยปฏิบัติการ (action research) หรือ แผนแบบการวิจัยแบบรวมพลัง (collaborative research)

3) แผนแบบการวิจัยที่ 3 แบบการวัด (Measuring)

ครู Vera มีนักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ในช่วงสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองซึ่งมีการสนทนา นักศึกษาบางคนร่วมกันสนทนา แต่หลายคนไม่ค่อยเข้าร่วมการสนทนา ครู Vera สังเกตเห็นว่าระดับการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาขึ้นอยู่กับหัวข้อการสนทนาและผู้นำการสนทนา เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น ครู Vera จึงทำการสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาให้ระบุภูมิหลังของนักศึกษาแต่ละคนว่าอายุเท่าไร เรียนภาษาอังกฤษมานานเท่าไร ความสนใจในหัวข้อการสนทนาเมื่ออยู่ในเรื่องใดบ้าง และให้นักศึกษาระบุชื่อนักศึกษาที่ตนอยากให้เป็นผู้นำการสนทนา 3 ชื่อ ข้อมูลที่ได้ช่วยให้ครู Vera จัดกิจกรรมการสนทนาในชั้นเรียนได้ดีขึ้น นักศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม แผนแบบ

การวิจัยนี้จัดระเบียบกำหนดชัดเจนโดยการสอบถามข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจ แต่ไม่มีการสอนแทรกแซงเป็นพิเศษ ลักษณะแผนแบบการวิจัยนี้ คือ *แผนแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)*

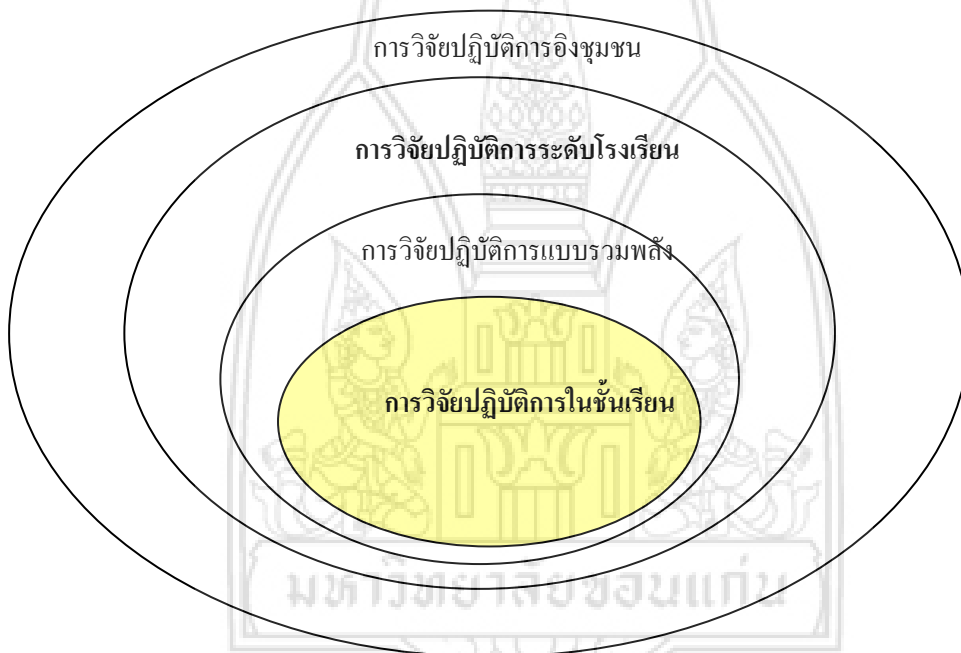
4) แผนแบบการวิจัยที่ 4 แบบการเฝ้าดู (Watching)

ครู Joan ทำบันทึกเหตุการณ์ประจำวัน (journal) เกี่ยวกับการสอนนักเรียนชั้น ป. 1 ที่เริ่มเรียนอ่าน-เขียน โดยบันทึกเหตุการณ์ทุกวัน ตั้งแต่ตอนเช้าอันเป็นช่วงเวลาที่นักเรียนใช้เวลาโดยอิสระ ต่อมาในช่วงโมงดนตรี ครู Joan มีเวลา 20 นาที ที่จะตรวจดูความก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคน และพบว่านักเรียนแต่ละคนมีความก้าวหน้าในการเรียนแตกต่างกัน ครู Joan คิดอย่างไตร่ตรอง และ บันทึกความคิดสะท้อน (reflective memo) โดยการตั้งคำถามเป็นแนวทางในการบันทึกดังนี้ “ฉันกำลังศึกษากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างไร ศึกษาตามมุมมองของครูเพื่อจะหาวิธีการช่วยเหลือส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ดีขึ้นหรือศึกษาตามมุมมองของนักวิจัย เพื่อจะเก็บข้อมูลและทำความเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ?” ครู Joan บันทึกความคิดสะท้อนแยกเป็นสองคอลัมน์ คอลัมน์ความคิดในฐานะครู และคอลัมน์ความคิดในฐานะนักวิจัย เมื่อเวลาผ่านไป 2 สัปดาห์ ครู Joan ตัดสินใจเฝ้าสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนเพียง 2 คนที่มีลักษณะแตกต่างกันมาก และเมื่อบันทึกเหตุการณ์ประจำวันและบันทึกความคิดสะท้อนได้ 2 - 3 สัปดาห์ ครู Joan จะนำบันทึกมาศึกษาทบทวน และเขียนรายงานการวิเคราะห์เปรียบเทียบวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนทั้ง 2 คน แผนแบบการวิจัยนี้ไม่มีการควบคุม ไม่มีการแทรกแซงแต่อย่างใด ลักษณะแผนแบบการวิจัยนี้คือ *แผนแบบการวิจัยรายกรณี (case study research)* หรือ *แผนแบบการวิจัยธรรมชาติ (naturalistic research)*

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2548) สรุปว่า การแยกประเภทแผนแบบการวิจัยปฏิบัติการออกเป็น 4 แบบนี้ มิใช่เป็นการแยกประเภทขาดจากกัน แต่ตามความเป็นจริงแล้วลักษณะแผนแบบการวิจัยปฏิบัติการยังแตกต่างกันตามระดับการควบคุม และระดับการแทรกแซงได้มากน้อยแตกต่างกัน ดังนั้น การวิจัยปฏิบัติการอาจมีแผนแบบการวิจัยเชิงทดลอง หรือแผนแบบการวิจัยเชิงสำรวจอีกหลายแบบที่มีระดับการควบคุมและการวัดแตกต่างกันได้อีกหลายแบบ และยังสามารถสรุปไว้อีกว่า ประเภทของงานวิจัยปฏิบัติการตามเกณฑ์ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ตามแนวคิดของ Miller (2000); Freeman (1998); Bennett, Foreman – Peck and Higgins (1996); Stringer (1996); Robinson (1994) สรุปประเภทการวิจัยปฏิบัติการได้ 4 ประเภท คือ 1) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research = CAR) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการทำโดยครูผู้สอน เพื่อแสวงหาวิธีแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง 2) การวิจัยปฏิบัติการแบบรวมพลัง (Collaborative Action Research) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่ดำเนินงานโดยครูหลายคน ร่วมกันทำวิจัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนหลายๆ ชั้น หรือแผนกวิชา หรือภาควิชา ทีมงานนักวิจัยมักเป็นการรวมตัวกันของครูผู้มีความสามารถความชำนาญเฉพาะด้านแตกต่างกัน มาร่วมมือกันทำงานวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน การร่วมมือรวมพลังทำงานจะทำให้เกิดการเรียนรู้แบบดุ่มลึก (deep learning) จากกันและกันได้มากกว่าการทำวิจัยคนเดียว 3) การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน (School wide Action Research) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่ดำเนินงานโดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา อาจรวมหน่วยงานนอกโรงเรียนด้วย โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาโรงเรียน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 4) การวิจัยปฏิบัติการอิงชุมชน (Community-Based Action Research) ซึ่งเป็นการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Stringer (1996) ที่มีความเชื่อว่าโรงเรียนและชุมชนมี

ความสัมพันธ์กันแยกกันไม่ออก และ ครูมีหน้าที่ที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างโรงเรียนและชุมชน ดังนั้น การทำการวิจัยปฏิบัติการโดยอาศัยความร่วมมือและรวมพลังจากชุมชนจึงเป็นวิถีทางที่สามารถระดมทรัพยากรจากทุกแหล่งในการพัฒนาการศึกษา และการพัฒนาชุมชนไปพร้อมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

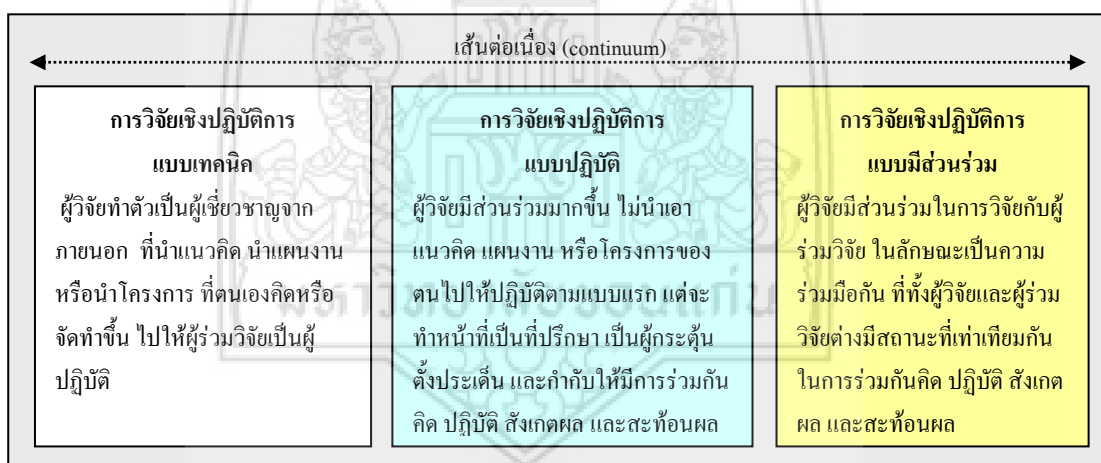
หากพิจารณาขอบข่ายภาระหน้าที่ของครูที่เกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแล้ว พบว่า เมื่อพิจารณาตามประเภทของการวิจัยปฏิบัติการ ทั้ง 4 ประเภทนี้ สะท้อนให้เห็นถึงขอบเขตการวิจัยและภาระหน้าที่ของครูจากระดับจุลภาคไปสู่ระดับมหภาคเหมือนระลอกคลื่น ครูที่เป็นนักวิจัยควรจะเริ่มต้นจากการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนก่อน เมื่อมีประสบการณ์ในการวิจัยมากขึ้น จึงขยายขอบเขตการวิจัยกว้างขึ้นจนถึงขั้นการวิจัยปฏิบัติการอิงชุมชน นอกจากนี้ครูแต่ละคนที่ทำการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน อาจปรึกษาหารือ วิเคราะห์เปรียบเทียบผลงานของแต่ละคนและสังเคราะห์สรุปเป็นรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย หรือ รวมเป็นทีมวิจัยปฏิบัติการแบบรวมพลัง (collaborative action research) หรือ (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) อาจขยายขอบเขตการทำวิจัยลงสู่ระดับนักเรียน โดยจัดให้มีการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (research-based learning) ได้ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 4 แสดงประเภทของการวิจัยปฏิบัติการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

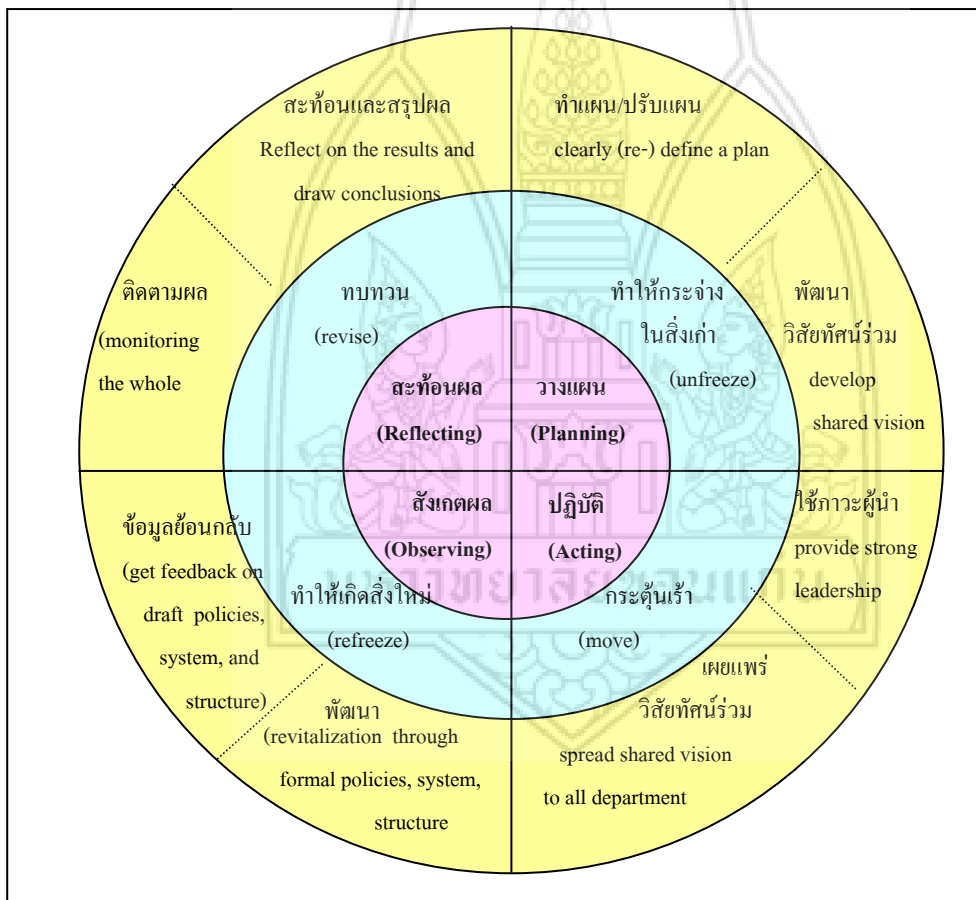
เกี่ยวกับระดับของการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้น วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการจำแนกออกเป็น 3 ระดับ ตามแนวคิดของ Carr and Kemmis (1992) คือ 1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค (Technical Action Research) มีแนวคิดที่สำคัญคือผู้วิจัยทำตัวเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก (outside expert) ที่นำแนวคิด แผนงาน หรือ โครงการที่คิดหรือจัดทำขึ้น ไปให้ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ปฏิบัติ หากเปรียบเทียบกับทฤษฎีเพื่อการบริหารจะพบว่าเป็นการปฏิบัติแบบบนลงล่าง (top-down) ที่ผู้ร่วมวิจัยมีลักษณะเป็นผู้ถูกกระทำ

หรือเป็นผู้ตาม (passive/follower) ที่มีความเป็นอำนาจนิยม เทียบได้กับการบริหารที่ใช้แนวคิดทฤษฎี X หรือทฤษฎี immaturity organization หรือทฤษฎี system 1 หรือหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ก็เปรียบเทียบกับกับการใช้ภาวะผู้นำแบบยึดผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง (administrator entered) แบบกำกับ (telling) แบบชี้นำ (directing) แบบควบคุม (control) หรือแบบมุ่งงาน (job centered) เป็นต้น 2) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติ (Practical Action Research) มีแนวคิดที่สำคัญ คือ ผู้วิจัยมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมวิจัยมากขึ้น ไม่นำเอาแนวคิด แผนงาน หรือโครงการของตนไปให้ปฏิบัติตามแบบแรก แต่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้กระตุ้น ตั้งประเด็น และกำกับให้มีการร่วมกันคิด ปฏิบัติ สังเกตผล และสะท้อนผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีเพื่อการบริหารจะพบว่าเป็นรูปแบบล่างขึ้นบน (bottom-up) ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีความเท่าเทียมกัน ทั้งในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติ จึงมีความเป็นประชาธิปไตยสูง ต่างฝ่ายต่างแสดงบทบาทในการเป็นผู้กระทำหรือเป็นผู้นำ (active/leader) หากเปรียบเทียบกับทฤษฎีการบริหาร ก็เทียบได้กับการใช้ทฤษฎี Y หรือทฤษฎี maturity organization หรือทฤษฎี system 4 หรือหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ก็เปรียบเทียบกับกับการใช้ภาวะผู้นำแบบยึดผู้ปฏิบัติเป็นศูนย์กลาง (practitioner centered) แบบมีส่วนร่วม (participating) มอบอำนาจ (delegating) เพื่อนร่วมงาน (colleague) หรือมุ่งคน (employee centered) 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบร่วมมือ (Emancipatory Action Research) มีแนวคิดที่สำคัญคือ ผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการวิจัยกับผู้ร่วมวิจัยในลักษณะเป็นความร่วมมือ (collaboration) ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกัน (equally) ในการร่วมกันคิด ปฏิบัติ สังเกตผล และสะท้อนผล และหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีเพื่อการบริหาร พบว่าสอดคล้องกับ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) การวิจัยปฏิบัติการแบบเทคนิค มีลักษณะสำคัญ ดังภาพ



ภาพที่ 5 แสดงการจำแนกระดับของการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามระดับ ตามที่เสนอของ Carr and Kemmis (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553: 48)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) สรุปว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค ผู้วิจัยจะมีบทบาท เป็นเสมือนผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ที่นำแนวคิด นำแผนงาน หรือนำโครงการที่ตนเองคิดหรือจัดทำ แล้วนำไปให้ ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ปฏิบัติ ส่วน การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติ ผู้วิจัยจะมีบทบาทเป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมากขึ้น ไม่นำเอาแนวคิด แผนงาน หรือ โครงการของตนไปให้ผู้ร่วมวิจัยปฏิบัติตาม แต่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเป็นผู้ กระตุ้น เป็นผู้ตั้งประเด็น และเป็นผู้กำกับให้มีการร่วมกันคิด ปฏิบัติ ประเมินผล และทบทวนแก้ไข ในขณะที่ การวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” ผู้วิจัยจะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมแบบความร่วมมือกัน ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมี สถานะที่เท่าเทียมกัน ในการร่วมกันคิด/วางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสังเกตผล และร่วมสะท้อนผล ตามวงจร PAOR กล่าวโดยสรุป คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (AR) เป็นการวิจัยที่เน้นการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงหรือ การพัฒนาควบคู่กับการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงตามหลักการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by doing) ตามวงจรแบบเกลียวสว่าน (Spiral cycle) ของกิจกรรมการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Acting) การสังเกตผล (Observing) และ การสะท้อนผล (Reflecting) ส่วน Zuber-Skerritt (1996 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) นำเสนอวงจรการวิจัยไว้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 6 แสดงรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามทัศนะของZuber-Skerritt, 2000 (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553: 58)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยกิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสม ได้แก่ การจัดการเชิงระบบ การบริหารคุณภาพ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การใช้หลักการขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นตัวสอดแทรก (Intervention) ส่งผลให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางสร้างสรรค์ เรียนรู้ และมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

1.2 แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR: Participatory Action Research) เป็นกระบวนการวิจัยที่ใช้เป็นหลักร่วมกับตัวสอดแทรกหลัก (Main Intervention) คือแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ตามแนวคิดของสุภางค์ จันทวานิช (2546) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง วิธีการที่ให้ผู้ถูกวิจัย (ชาวบ้าน) เข้ามามีส่วนร่วมวิจัยเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยต้องอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย ตั้งแต่การระบุปัญหาการดำเนินการ ช่วยให้ข้อมูลและช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหาหรือส่งเสริมกิจกรรมนั้น ๆ ในการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ข้อมูลจากการวิจัยทุกขั้นตอนผู้ร่วมวิจัยรับรู้และใช้ประโยชน์ด้วย ชาวบ้านเป็นผู้ร่วมกำหนดปัญหาของชุมชนและหาแนวทางแก้ไขปัญหา เป็นผู้ตัดสินใจและยืนยันเจตนารมณ์ที่จะแก้ไขปัญหานั้น กระบวนการวิจัยดำเนินไปในลักษณะการแลกเปลี่ยนความเห็น ระหว่างชาวบ้านกับผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นขั้น ๆ อาจกล่าวได้ว่า กระบวนการสังเคราะห์ข้อสรุปมีลักษณะเชิงภาษวิถี (Dialectic) ชาวบ้านจะค่อย ๆ เรียนรู้ด้วยตนเอง ข้อมูลที่ได้จะมีความชัดเจน สะท้อนความคิดอ่านของชาวบ้าน ตลอดจนนิสัยใจคอ ความต้องการ และแบบแผนการดำเนินชีวิตของเขา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเน้นการยอมรับหรือความเห็นพ้องจากฝ่ายชาวบ้าน โดยนักวิจัยจะต้อง 1) ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับชาวบ้านอยู่ตลอดเวลา 2) ทบทวนวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งแรก เพื่อให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของชาวบ้านอันจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และมุ่งการร่วมเปลี่ยนแปลงของชุมชน (สุภางค์ จันทวานิช, 2546) นอกจากนี้ มีผู้ให้นิยามและอธิบายเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้ (อ้างถึงในสุภางค์ จันทวานิช, 2546) ได้แก่ อมรา พงศาพิชญ์ (2537) ได้คานิยามการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยประชาชนมีส่วนร่วม คือ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับชุมชน โดยนักวิจัยและชาวบ้านร่วมกันศึกษาชาวบ้านตั้งคำถาม ช่วยให้ข้อมูลและอยู่ในทีมวิจัยด้วย เน้นการให้ความสำคัญกับข้อมูลและความคิดชาวบ้าน การเก็บข้อมูลเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารแบบ Two-way Communication การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นักวิจัยและชาวบ้านศึกษาชุมชนร่วมกัน รวมทั้งแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการศึกษาชุมชนจึงศึกษาชุมชนโดยเน้นการศึกษาปัญหาและศึกษาทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อช่วยแก้ปัญหา และ อุทัย ดุลยเกษม (2536) กล่าวถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการวิจัยที่ประชาชนผู้เคยเป็นประชากรที่ถูกวิจัย กลับบทบาทเปลี่ยนเป็นผู้ร่วมในการทำวิจัยนั่นเอง โดยการมีส่วนร่วมนี้จะต้องมีตลอดกระบวนการวิจัย นับแต่การตัดสินใจว่าควรมีการเริ่มศึกษาวิจัยในชุมชนนั้นหรือไม่ การประมวลเหตุการณ์ หลักสูตรและข้อมูลเพื่อกำหนดปัญหาวิจัย การเลือกระบุประเด็นปัญหา การสร้างเครื่องมือ การเก็บข้อมูล วิเคราะห์และเสนอสิ่งที่ค้นพบ จนกระทั่งถึงการกระจายความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปสู่การลงมือปฏิบัติ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR : Participatory Action Research) เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่มุ่งเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการ โดยกลุ่มบุคคลเพื่อการพัฒนาหรือแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) หมายถึง การวิจัยที่เน้นการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในพื้นที่จริง มีลักษณะการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ไปพร้อมๆ กับการวิจัย และเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลที่อยู่กับปัญหา (Problems People) คือชาวบ้านหรือประชาชนภายใต้การสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง ที่สำคัญคือนักวิชาการและนักพัฒนา โดยดำเนินการบนความเชื่อที่ว่าผู้ที่อยู่กับปัญหา(ประชาชนในชุมชน) เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด สมควรเป็นผู้มีบทบาทร่วมที่สำคัญในทุกขั้นตอนของการวิจัย หรืออีกนัยหนึ่งคือการเปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้ถูกวิจัย” หรือ กลุ่มตัวอย่าง มาเป็น “ผู้วิจัยร่วม” ดังนั้น จึงเป็นปฏิบัติการวิจัยในลักษณะของการร่วมมือกันในทุกขั้นตอน คือ ร่วมคิดวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติการ ประเมิน อภิปรายสรุปผล รวมทั้งร่วมกันพัฒนา ซึ่งมีการปฏิบัติเป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือการแก้ปัญหาแบบถอนรากถอนโคน หรือสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนาได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

การวิจัยแบบมีส่วนร่วมมีรากฐานมาจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนา (Development Oriented) หรือเพื่อแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่ง Kemmis and McTaggart (1982 อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช, 2546) ซึ่งเสนอวงจรการปฏิบัติการ (The Action Research Spiral) ว่าประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Acting) การสังเกต (Observing) และ การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflecting) ซึ่งเรียกย่อๆ ว่า PAOR cycle เมื่อดำเนินการครบวงจรหนึ่งๆจะมีการปรับปรุงแผน (Re-planning) เพื่อนำสู่การปฏิบัติในวงจรต่อไป จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายของการวิจัย ดังนั้นสรุปว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เน้นหลักสองประการ คือ 1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) และ 2) เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (Participation) นอกจากนี้ สมอาจ วงษ์ขมทอง (2536 อ้างถึงใน สิทธิธัญ ประพุทธนิติสาร, 2547) ยังได้เสนอไว้อย่างน่าสนใจว่า ปรัชญาของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้ 1) เป็นกระบวนการที่มีชีวิตชีวาและเริ่มต้นจากสภาพจริงในปัจจุบัน การวิจัยจึงมีลักษณะที่ยืดหยุ่น ไม่สามารถกำหนดเวลาและกิจกรรมได้ล่วงหน้า 2) เชื่อว่าผู้ด้อยโอกาสมีความสามารถที่จะร่วมกันคิดร่วมกันเป็นทีมได้ 3) จะต้องเริ่มจากความรู้สึกคน (Feel) หรือความต้องการ นำไปสู่ความคิด (Think) ความเข้าใจ (Understand) การกระทำ (Action) เกิดผลการเปลี่ยนแปลง (Transformation) ทั้งในตนเองและชุมชนในด้านปัญญา จิตใจและด้านกายภาพสิ่งแวดล้อมอื่น 4) กระบวนการวิจัยประกอบด้วย การแสวงหาความรู้และการกระทำ ซึ่งดำเนินอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร มักไม่สิ้นสุดในเพียงวงจรเดียว 5) ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าภูมิปัญญาของนักวิชาการแบบมีส่วนร่วมเป็นการรวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยแบบมีส่วนร่วมเข้าด้วยกัน คือเป็นการวิจัยที่พยายามศึกษาชุมชน เน้นการวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาแนวทางแก้ปัญหา วางแผนดำเนินการเพื่อแก้ไข ปัญหา ปฏิบัติตามแผนติดตามประเมินผลทุกขั้นตอนมีสมาชิกในชุมชนเข้าร่วมด้วย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 3 ประการคือ 1) การศึกษาอย่างเป็นระบบที่มีการเก็บข้อมูล ร่วมมือดำเนินการสะท้อนภาพประเมินตนเอง วิเคราะห์ และรับผิดชอบโดยผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา (McCutcheon and Jung, 1990) 2) รูปแบบของการศึกษาที่รับผิดชอบโดยผู้มีส่วนร่วมในสถานการณ์ทางสังคม เพื่อปรับเหตุผลและความถูกต้องของการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านสังคม หรือด้านการศึกษาของชุมชนของตนเอง

พร้อมกับทำความเข้าใจการดำเนินงาน สถานการณ์ของชุมชนการปฏิบัติงานตามแผน (Kemmis and McTaggart, 1990) 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดทั้งการมีจิตสำนึกกับผิชอบของประชาชน ในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาและเกิดความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทางสังคมของนักวิจัย ด้วยการร่วมมือกัน ในกรอบปฏิบัติที่ยอมรับได้ของทั้งสองฝ่าย (Rapoport, 1970) นอกจากนี้ Sumayao (2542 อ้างถึงใน สิทธิณัฐ ประพุทธนิตสาร, 2547) กล่าวว่าองค์ประกอบและลักษณะที่สำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

- 1) ปัญหาการวิจัย จะต้องเกิดจากการทำความเข้าใจและการวิเคราะห์ปัญหา และการพยายามแก้ปัญหาของคนในชุมชนเอง
- 2) เป้าหมายสุดท้ายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ การเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างถอนรากถอนโคน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ดังนั้น เป้าหมายในการวิจัยก็คือประชาชนนั่นเอง ส่วน ขนิษฐา กาญจนรังสี (2544 อ้างถึงใน สิทธิณัฐ ประพุทธนิตสาร, 2547) สรุปไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการรวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยแบบมีส่วนร่วมเข้าด้วยกัน คือ เป็นการวิจัยที่พยายามศึกษาชุมชน โดยเน้นการวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาแนวทางแก้ปัญหา วางแผนดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผลทุกขั้นตอนมีสมาชิกในชุมชนเข้าร่วมด้วย

จากคำนิยามข้างต้น มีประเด็นสำคัญคือ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้มีส่วนร่วม (Empowerment of Participants) 2) ความร่วมมือผ่านการมีส่วนร่วม (Collaboration Through Participation) 3) การได้มาซึ่งความรู้ (Acquisition of Knowledge) 4) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change) กระบวนการที่นักวิจัยใช้ดำเนินการ เพื่อให้บรรลุประเด็นข้างต้น คือ ขั้นตอนในการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การกระทำ การสังเกต และ การสะท้อนภาพ (Zuber – Skerrit, 1991) ส่วน Grundy and Kemmis (1981 อ้างถึงใน สิทธิณัฐ ประพุทธนิตสาร, 2547) ระบุว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้น คนที่ร่วมวิจัยต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ และลักษณะการดำเนินงานในการวิจัยที่เหมาะสม โดยร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน กระทำตามแผน และประเมินผลทุกกิจกรรมอย่างเป็นระบบ มีการประเมินตัวเองไปพร้อมกับการรับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน เมื่อเวลาที่ดำเนินงานอาจขยายแวดวงของผู้ร่วมวิจัยในโครงการ ไปอีก แต่ต้องมีกระบวนการที่พยายามรักษากรณีมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันระหว่างทีมงานทุกคนให้ได้

เกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยแบบ PAR นั้น สิทธิณัฐ ประพุทธนิตสาร (2547) เสนอไว้ว่าควรดำเนินการ 2 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นการเตรียมการ ประกอบด้วย 1) การคัดเลือกชุมชน และการเข้าสู่ชุมชน

- 2) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ขั้นดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 1) การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาชุมชน
- 2) การพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงการพัฒนา 3) การกำหนดแผนงาน โครงการ และการจัดการ 4) การปฏิบัติตามโครงการ และ 5) การติดตามประเมินผล รายละเอียด คือ

ขั้นการเตรียมการ (Pre - research phase)

- 1) การคัดเลือกชุมชนและเข้าสู่ชุมชน (Selecting and Entering Community) ข้อมูลชุมชนเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาตัดสินใจเลือกพื้นที่ดำเนินการ ควรเป็นข้อมูลทุกด้าน อาทิ ทางกายภาพ ชีวภาพ สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การสื่อสาร และด้านเทคโนโลยี เป็นต้น และรวบรวมทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2) การสร้างความสัมพันธ์ (Building-up Rapport) การเริ่มวางโครงการวิจัยและพัฒนาชุมชน มิได้ขึ้นอยู่กับเจตจำนงผู้วิจัยฝ่ายเดียว ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยความพร้อมของชุมชนด้วย นักวิจัยต้องดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการแนะนำตนเอง ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์โครงการทั้งในรูปของการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการและการจัดประชุมกึ่งทางการ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์โครงการให้รับรู้ นักวิจัยควรร่วมกิจกรรมทุกอย่างของชุมชน โดยไม่แสดงความรังเกียจหรือไม่เต็มใจ การกระทำดังกล่าวเป็นเครื่องช่วยให้นักวิจัยเข้าใจโลกทัศน์ของชาวบ้าน ได้เร็วขึ้นและชาวบ้านก็จะยอมรับนักวิจัยเป็นสมาชิกของชุมชนได้โดยสนิทใจ ซึ่งต้องแสดงความเป็นผู้มีน้ำใจที่เอื้ออาทร รับฟังเรื่องราวทุกข์ร้อน ให้คำปรึกษาเรื่องที่ต้องการ แต่ต้องระมัดระวังในสองเรื่อง คือระวังมิให้ตนมีบทบาทเกินกว่าที่ควรจะเป็น และระวังมิให้เกิดความลำเอียงในการดำเนินงาน

ขั้นดำเนินการวิจัย (Research Phase)

1) การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา (Problem Identification and Diagnosis) เน้นการศึกษาวิเคราะห์ชุมชนและให้การศึกษากับชุมชน (Community Education Participation - CEP) พร้อมกัน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติ วิธีการจะเป็นการอภิปรายถกปัญหา (Dialogue) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งการสนทนาแลกเปลี่ยนระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เพื่อประเมินปัญหาและความต้องการของชุมชน (Needs Assessment) พร้อมกับการประเมินความเป็นไปได้ในด้านทรัพยากร (Resource Assessment) ที่มีอยู่ทั้งในชุมชนและนอกชุมชนทั้งที่เป็นทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแผนเพื่อจัดทำโครงการต่อไป

2) พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงการ (Project Appraisal and Identification) โครงการ "PAR" เน้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการกำหนดปัญหาและความต้องการของชุมชน ประเมินทรัพยากร นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการตัดสินใจ การเจรจาต่อรอง การจัดการเพื่อการทำโครงการใหม่ ดังนั้น เมื่อมีการวิเคราะห์โดยการประเมินจากความต้องการชุมชนและการประเมินทรัพยากร ชาวบ้านและนักวิจัยจึงจำเป็นต้องพิจารณาว่าปัญหาใดเร่งด่วนกว่ากันและวิธีแก้ไขปัญหานั้นด้วยวิธีใดจึงเหมาะสมกับพื้นที่ ความเข้ากันได้กับขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน ชาวบ้านควรมีบทบาทเป็นตัวหลักในการเลือกกำหนดลำดับความสำคัญของปัญหา แนวทางแก้ไข และกำหนดโครงการหรือกิจกรรมจะพัฒนา

3) กำหนดแผนงาน โครงการ และ การจัดการ (Planning Phase) เป็นกระบวนการตัดสินใจร่วมกันเพื่อคัดเลือกโครงการและกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการ ดังนั้นควรเป็น โครงการที่ประชากรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ผู้วิจัยควรต้องมีวิธีการกระตุ้นให้การเข้ามามีส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น โดยสนับสนุนช่วยเหลือจากนักวิชาการ/นักปฏิบัติที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การพัฒนาที่กำหนดในโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้โดยจะต้องให้มีการตอบคำถามร่วมกันของกลุ่มผู้ดำเนินงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกันว่าโครงการนั้นเป็นโครงการที่มีกิจกรรมอะไร ใครเป็นผู้ทำ และทำอย่างไร เช่น ต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต้องมีการกำหนดให้ชัดว่า "ใคร" จะเป็นผู้รับผิดชอบในการเจรจาต่อรองและ คึงทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกมาใช้ตามที่กำหนดไว้ในแผนหรือโครงการ

4) การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation Phase) เป็นขั้นตอนที่สำคัญ คำถามที่ผู้วิจัยจะต้องใช้ถามกันในกลุ่มหรือคณะ ทำงานเพื่อการดำเนินงานขั้นนี้ คือ ทำอะไร ที่ไหน ใครทำ ทำเมื่อไร และทำอย่างไร เนื่องจากขั้นตอนนี้เป็นการตัดสินใจปฏิบัติงานตามโครงการ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบด้าน

การเงิน วัสดุ และเทคนิค เป็นต้น ปัจจัยนำเข้าโครงการตามที่ได้มีการติดต่อเจรจาต่อรองมาเพื่อการทำโครงการ โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งนักวิจัย ชาวบ้าน/องค์กรชุมชน และนักพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

5) การติดตามประเมินผลโครงการ (Monitoring and Evaluation Phase) การตรวจสอบของชาวบ้าน หรือองค์กรชาวบ้านตลอดเวลารหว่างงานหรือกิจกรรมที่ได้เริ่มทำไปนั้น สามารถดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ ตรวจสอบผู้ติดตามประเมินผลควรใช้การตรวจสอบโดยคำถามชุดเดิม คือ ทำอะไร ใครทำ ทำเมื่อไร ทำที่ไหน และทำอย่างไร เพื่อตรวจสอบว่าในระยะหลังจากที่ได้เริ่มดำเนินงานแล้ว งานได้ดำเนินต่อไปอย่างเหมาะสมหรือมีปัญหาอุปสรรคอย่างไรหรือไม่เพื่อจัดการแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมได้ทันการ สำหรับกลไกในการติดตามประเมินผลนั้น อาจจะเป็นทั้งลักษณะของการติดตามประเมินผลในรูปแบบที่มีการกำหนดระยะเวลา วิธีการหรือมีแบบฟอร์มในการตรวจสอบงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรชาวบ้านนำไปใช้ได้หรือเป็นการติดตามประเมินผล โดยจัดกลุ่มอภิปรายถึงกระบวนการของการดำเนินโครงการ เพื่อหาข้อบกพร่องที่แก้ไข ขณะเดียวกันจะหาข้อดีที่เป็นบทเรียน ในการที่จะนำไปปฏิบัติต่อไปหรือโครงการใหม่ (สิทธิณัฐ ประพุทธนิตินสาร, 2547)

1.3 แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นเทคนิคการวิจัยที่เปลี่ยนรูปแบบ ไปจากแบบบนลงล่าง (top-down) เป็นแบบล่างขึ้นบน(bottom-up) โดยผู้ถูกวิจัยได้เปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ถูกกระทำ (passive) เป็นผู้กระทำ (active) หรือผู้ร่วมกระทำ (participant) หรือเปลี่ยนวิธีการวิจัยจากพวกเขา (on them) เป็นการวิจัยโดยพวกเขาและเพื่อพวกเขา (by them and for them) กล่าวคือ ผู้ถูกวิจัยจะมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอน เป็นทั้งผู้ตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติ และผู้ได้รับผลจากการปฏิบัตินั้น ในขณะที่วิธีการวิจัยจากพวกเขา (on them) ส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำความเข้าใจ (understanding) หรือเพื่อความรู้ (knowing) ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่ โดยผู้วิจัยมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญ (expert) ในการเลือกรื่องและระเบียบวิธีการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการวิจัยกับกลุ่มผู้ถูกวิจัย เมื่อได้รับคำตอบแล้วผู้วิจัยก็จากไปเหลือทิ้งปัญหาต่างๆ ไว้ ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกวิจัยยังคงเป็นเช่นเดิม ไม่ได้รับประโยชน์หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ จากการวิจัยนั้น ตรงกันข้ามผู้วิจัยกลับได้ประโยชน์มากมาย เช่น ความก้าวหน้าทางอาชีพ ผลตอบแทน และความมีชื่อเสียง เป็นต้น

นอกจากนั้นยังพบอีกว่าลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม นั้น บทบาทของผู้วิจัยก็เปลี่ยนไปด้วย จากการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้ดีจากภายนอก (outside expert) กลายเป็นผู้ร่วมวิจัยที่เสมอภาคกัน นอกจากนั้นการวิจัยก็ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อทำความเข้าใจ หรือเพื่อความรู้ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่เท่านั้น แต่จะต้องมีการปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิด “การเปลี่ยนแปลง” ไปในทิศทางที่พึงประสงค์ด้วยการคาดหวังว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนอันเนื่องจากความมีพันธะผูกพันในสิ่งที่ทำจากบทบาทมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โดยเสนอว่าในทางปฏิบัติ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นทั้งการทำวิจัย การบริหาร การพัฒนา และการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาในเวลาเดียวกัน โดยคณะผู้วิจัยจะร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง จากนั้นจึงกำหนดแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ กำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ในระหว่างการปฏิบัติงานตามแผนจะมีการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผนมีการประเมินผล

สรุปโดยภาพรวม แล้วมีข้อมูลย้อนกลับ โดยในขั้นตอนต่างๆ อาศัยเทคนิควิธีการตรวจสอบสามเส้า (triangulation) ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจทั้งวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การการใช้แบบสอบถาม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ การบันทึกรายวัน หรือการบันทึกภาพ เป็นต้น

จากลักษณะดังกล่าวมีข้อสังเกตว่ากระบวนการวิจัยวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความคล้ายคลึงกับกระบวนการบริหาร ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอนคือขั้นตอนการวางแผน (planning) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (acting/ implementing) การติดตามผลการดำเนินงาน (observing/monitoring/ evaluating) และการมีข้อมูลย้อนกลับ (reflecting/feedback) เพื่อเข้าสู่วงจรการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ อีก

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดหนึ่งเพื่อการวิจัย กรณีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ที่มีพลวัตในตัวเองไว้ นำเสนอให้นำไปใช้หรือประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action

Research) ซึ่งพบว่ามีการพัฒนาขึ้นมาครั้งแรกโดย Lewin แล้วได้รับการพัฒนาโดยนักวิชาการท่านอื่นๆ ในเวลาต่อมาอีกหลายท่าน เช่น Kolb (1984) และ Carr & Kemmis (1986) และ Carr & Kemmis (1992) จำแนกการวิจัยเชิงปฏิบัติการออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค 2) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติ 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบร่วมมือ สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นเทคนิคการวิจัยที่เปลี่ยนรูปแบบไปจากแบบบนลงล่าง (top-down) เป็นแบบล่างขึ้นบน (bottom-up) ผู้ถูกวิจัยได้เปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ถูกกระทำ (passive) เป็นผู้กระทำ (active) หรือผู้ร่วมกระทำ (participant) หรือเปลี่ยนวิธีการวิจัยจากพวกเขา (on them) เป็นการวิจัยโดยพวกเขา (by them) กล่าวคือ ผู้ถูกวิจัยจะมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอน เป็นทั้งผู้ตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติ และผู้ได้รับผลจากการปฏิบัตินั้น ในขณะที่วิธีการวิจัยจากพวกเขา (on them) ส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำความเข้าใจ (understanding) หรือ เพื่อความรู้ (knowing) ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่ โดยผู้วิจัยมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญ (expert) ในการเลือกรื่องและระเบียบวิธีการวิจัยจากนั้นจึงดำเนินการวิจัยกับกลุ่มผู้ถูกวิจัย เมื่อได้รับคำตอบแล้วผู้วิจัยก็จะจากไป ปัญหาต่างๆ ยังคงถูกทอดทิ้งไว้ ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกวิจัยยังคงเป็นเช่นเดิม และไม่ได้รับประโยชน์หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ จากการวิจัยนั้น ในทางตรงกันข้ามผู้วิจัยกลับได้ประโยชน์มากมาย เช่น ความก้าวหน้าทางอาชีพ ผลตอบแทน และความมีชื่อเสียง เป็นต้น

“ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยบทบาทของผู้วิจัยก็เปลี่ยนไปจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้ดีจากภายนอก (outside expert) เป็นผู้ร่วมวิจัยที่สมภาคกัน นอกจากนั้นการวิจัยก็ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อทำความเข้าใจหรือเพื่อความรู้ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่เท่านั้น แต่จะต้องมีการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ด้วย และคาดหวังว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนอันเนื่องจากความมีพันธะผูกพันในสิ่งที่ทำจากบทบาทการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนนี้”

ในทางปฏิบัติ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นทั้งการทำวิจัย การบริหาร การพัฒนา และการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาในเวลาเดียวกัน โดยคณะผู้วิจัยร่วมกันวิเคราะห์สภาพการณ์ที่ต้องการ

เปลี่ยนแปลง จากนั้นจึงร่วมกันกำหนดแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ นำแผนไปสู่การปฏิบัติ ในช่วงของการปฏิบัติงานตามแผนจะมีการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข และ เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผนจะมีการประเมินผลสรุปโดยภาพรวม แล้วมีข้อมูลย้อนกลับ โดยในขั้นตอนต่างๆ อาศัยเทคนิควิธีการหลากหลายวิธีในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจ ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ การบันทึกรายวันหรือการบันทึกภาพ

โดยมีข้อสังเกตว่า กระบวนการวิจัยวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีความคล้ายคลึงกับกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผน(planning) 2)ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ(acting/implementing) 3) ขั้นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผน (observing/monitoring/ evaluating) และ 4) ขั้นการมีข้อมูลย้อนกลับ (reflecting/feedback) เพื่อเข้าสู่วงจรการดำเนินงานขั้นตอนต่าง ๆ อีก

นอกจากวิเคราะห์เปรียบเทียบหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการกับหลักการบริหารดังกล่าวแล้วมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวคิดการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม (participatory technology development) ซึ่งเป็นบทความแปลโดยวาทีต จันทสุริยวงษ์ ในปี 2528 (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550) เรื่อง “ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม” ตีพิมพ์ในวารสารสังคมพัฒนา ฉบับที่ 6 หน้า 49-57 และแนวคิดการพัฒนาวัฒนธรรมชุมชน ซึ่งพัฒนาโดย กาญจนา แก้วเทพ (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) เขียนเป็นบทความชื่อ “การทำงานพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน: คืออะไร และ ทำอย่างไร” ตีพิมพ์ในวารสารสังคมพัฒนา ฉบับที่ 1-2 หน้า 14-35 ในปี 2532 มีข้อสังเกตว่า ทั้งสองแนวคิดมีหลักการคล้ายคลึงกับหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม แนวคิดทั้งสองน่าจะมีประโยชน์ต่อการเป็นกรณีศึกษาเปรียบเทียบเพื่อนำไปสู่การทำความเข้าใจในหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

1) แนวคิดการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม กลยุทธ์ที่เน้นในเรื่อง "การช่วยเราให้เกิดการพัฒนาทางเทคโนโลยี ที่มุ่งชักนำให้การพัฒนาและการดัดแปลงเทคโนโลยีเกิดขึ้นในหมู่ประชาชนเองโดยอาศัยกระบวนการจัดระเบียบชุมชน บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าเทคโนโลยีจะต้องมีวิวัฒนาการอันเนื่องมาจากการทดลองและตัดสินใจด้วยประชาชนเองว่า เทคโนโลยีชนิดใดที่เหมาะสมกับความต้องการของเขาอย่างแท้จริง แนวคิดของการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม มีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับจิตสำนึกแห่งการวิเคราะห์วิจารณ์ของชุมชนต่อเทคนิควิทยาการใด ๆ ที่ดำรงอยู่ ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับพวกเขาหรือไม่ มีพลังความสามารถที่จะพัฒนาหรือคิดค้นดัดแปลงเทคโนโลยีได้ด้วยตัวเองอย่างไร โดยอาศัยกระบวนการทดลอง 4 ประการ คือ 1) พยายามดัดแปลงเทคโนโลยีที่มีอยู่ ซึ่งไม่ค่อยเหมาะสมสอดคล้อง ให้กลายเป็นสิ่งที่เหมาะสมใช้งานได้จริง (หรือทำให้กะทัดรัดลง) 2) พัทธ์เทคโนโลยีดั้งเดิมของท้องถิ่น คิดค้นและปรับปรุงให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น 3) ทดสอบเทคโนโลยีที่ได้ชื่อว่ามีความเหมาะสมสำหรับที่อื่น ๆ มาแล้ว ทั้งนี้จะได้วัดคุณประโยชน์ว่ามีความเหมาะสมกับชุมชนหรือไม่ และ 4) ใช้การประชุมถกเถียงความรู้ทางด้านเทคนิคเพิ่มพูนจิตสำนึกแห่งการวิเคราะห์วิจารณ์

การพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม จะทำให้ชุมชนพึ่งตนเองมากขึ้นและลดการพึ่งพาจากภายนอกลง ก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาและดัดแปลง ให้เกิดเทคโนโลยีที่เหมาะสมขึ้น โดยอาจจัดแบบที่ไม่เข้าทำทั้งหลายให้หมดไป ซึ่งแบบที่ไม่เข้าทำนั้นบางครั้งก็อาจเป็นเทคโนโลยีดั้งเดิมของชุมชนเอง

หรือที่นำเข้ามาจากที่อื่น สำหรับกระบวนการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วมนี้ ประกอบด้วยขั้นตอนหลักๆ 6 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นตอนการแจกแจงชี้ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา 2) ขั้นตอนการรวบรวมแนวการแก้ปัญหาที่ชุมชนรับรู้หรือคิดได้ทั้งหมดมาจัดวางเปรียบเทียบและแนะนำเทคโนโลยีอื่นๆ แม้อาจไม่ใช่เทคโนโลยีที่มาจากประสบการณ์ของชุมชนเองก็ตาม 3) ขั้นตอนการกระตุ้นให้เกิดการทดลองในแนวการแก้ปัญหาที่ชุมชนเลือกสรรเอง 4) ขั้นตอนการอำนวยความสะดวกให้กับกระบวนการทดลอง 5) ขั้นตอนทำการประเมินผล 6) ขั้นตอนวางแผนใหม่สำหรับการนำเทคโนโลยีไปใช้งานจริง ๆ การพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วมนี้ นักพัฒนา (อาจหมายถึงครุพัฒนากรหรือบุคคลอื่นๆ) จะต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องผนวกตัวเองเข้าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ตนเองต้องทำงานด้วยอย่างเต็มที่ เพื่อทำความเข้าใจจนมีฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชน จะต้องคอยพูดคุยกับชุมชน ไม่ว่าจะป็นวัฒนธรรม ลักษณะนิสัย ความต้องการ ความไม่ฝันทะเยอทะยาน ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนและรวบรวมข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกัน โดยตรงกับงานที่จะต้องทำให้กับชุมชนนั้น ในแต่ละขั้นตอนนี้ นักพัฒนามีบทบาทดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การแจกแจงชี้ปัญหา นักพัฒนา ต้องเก็บรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหลักๆ ที่ชุมชนเผชิญอยู่เป็นปัญหาที่สามารถนำเทคโนโลยีมาแก้ไขได้ โดยประเด็นปัญหาต่างๆ เหล่านี้ จะถูกนำมาแจกแจงเพื่อเปรียบเทียบกัน หากประเด็นใดที่เห็นว่าผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ในชุมชนก็จะถือเป็นประเด็นปัญหาสำคัญ จากนั้นค่อยค้นหาประเด็นปัญหาสำคัญรองลงไป

ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ทั้งหมด เท่าที่ผู้คนในชุมชนได้สืบทอดหรือรับรู้กันมา ซึ่งอาจได้มาจากการสนทนาในวงเล็ก โดยให้โอกาสแก่ชุมชนที่จะเสนอแนวทางการแก้ปัญหานั้นด้วยตนเองอย่างเต็มที่ จากนั้นนักพัฒนาที่เสนอเทคโนโลยีอื่นที่อยู่นอกเหนือประสบการณ์ ความรับรู้ของชุมชนเข้าสู่สนทนาด้วย ในระยะแรกให้เสนอแบบง่าย ๆ แต่จะไม่สรุปว่าแบบนั้นแบบนี้เท่านั้นที่ช่วยแก้ปัญหาให้ชุมชน จะปล่อยให้ชุมชนคิดเปรียบเทียบทางเลือกต่าง ๆ ด้วยตนเอง และยังไม่กล่าวพาดพิงถึงเทคโนโลยีอื่น ๆ มากกว่านั้น จนกว่าจะมีการถามไถ่เพิ่มเติม ซึ่งนักพัฒนาจะต้องคอยให้ข้อมูลอยู่เป็นระยะ ๆ เมื่อเสนอข้อมูลเปรียบเทียบให้อย่างเต็มที่แล้วก็ปล่อยให้ชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกเทคโนโลยีที่เห็นว่าเหมาะสมกับตนเองมากที่สุดชุดหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 3 กระตุ้นให้มีการทดลองปฏิบัติตามทางเลือก ที่ชุมชนเลือกนั้น โดยพยายามชักจูงชาวบ้านที่ให้ความสนใจมาพบปะหารือกันอย่างเป็นทางการเป็นงาน ร่วมกันวางแผนในรายละเอียดของการทดลอง มีการแบ่งงานความรับผิดชอบกันออกไป เพื่อให้การทดลองปรากฏผลในช่วงการทดลองปฏิบัติ นักพัฒนาต้องคอยอำนวยความสะดวกให้กับชุมชนตามขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 ต้องพยายามทำให้การทดลองดำเนินไปอย่างถูกต้องตามหลักการที่ร่วมกันวางไว้ แต่พยายามหลีกเลี่ยงการให้ความช่วยเหลือใด ๆ ที่ได้ง่าย ๆ หรือสำเร็จรูปเกินไป トラบไคที่การทดลองยังดำเนินต่อไปได้ นักพัฒนาคอยให้กำลังใจและกระตุ้นให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นที่สอดคล้องและปฏิบัติได้จริง ตลอดช่วงเวลาการทดลองนั้น ขณะเดียวกันก็บันทึกผลทั้งหมดไว้ให้เป็นระบบประมวลผลอย่างง่าย ๆ เพื่อให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิเคราะห์หาปัญหาในประเด็นต่างๆ อันจะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล ซึ่งโดยมากจะถือเอาเกณฑ์ด้านความคุ้มค่าจากการลงทุนเป็นหลัก ว่าแนวทางใดใช้ทุนน้อยกว่า แต่ให้ประโยชน์มากกว่าและคุ้มค่ากว่า เช่น การขุดบ่อเลี้ยงปลาขนาดเล็กให้รายได้

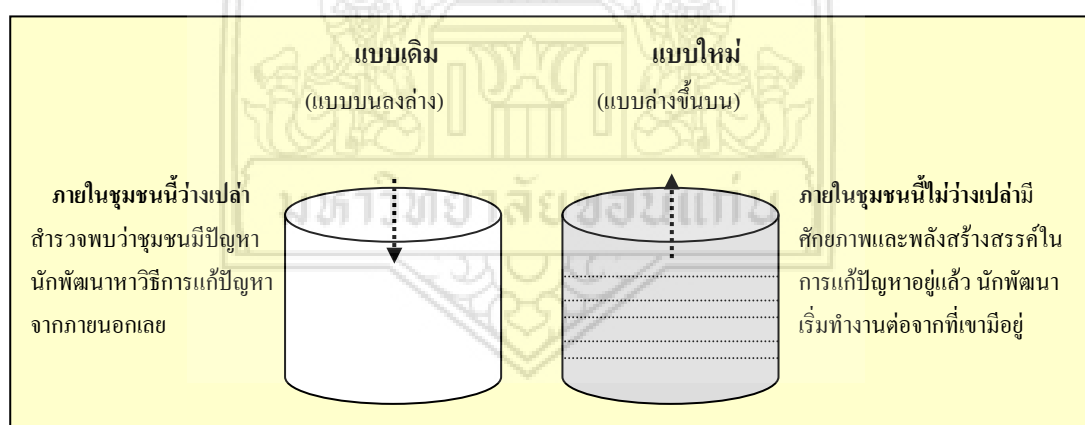
ดีกว่าบ่อปลาขนาดใหญ่ที่ทำด้วยอิฐ โบกซีเมนต์เมื่อเปรียบเทียบกับทุนที่ลงไปแล้ว เป็นต้น เมื่อการทดลองประสบผลสำเร็จ และชาวบ้านมีความพร้อมและตัดสินใจที่จะนำไปใช้จริง ก็จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนใหม่รอบคอบ

ขั้นตอนที่ 6 ส่งเสริมให้มีการประชุมถกเถียงกันอยู่เป็นระยะๆ เพื่อให้เทคโนโลยีที่นำไปใช้นั้นได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นไปอีก จะเป็นประโยชน์ต่อชุมชน ป้องกันไม่ให้เกิดการผูกขาดโดยคนกลุ่มน้อย

ดังนั้น นักพัฒนาจะต้องมีบทบาทเป็น "ตัวกระตุ้น" ให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง ช่วยจัดลดทอนอุปสรรคในการดำเนินงานของชุมชนและหนุนช่วยทางความคิดสร้างสรรค์ที่มีความเป็นไปได้ต่างๆ ในการมีส่วนร่วมกับชาวบ้านนั้น นักพัฒนาจะต้องให้ความสนใจต่อการตัดสินใจของชุมชนว่าเป็นการตัดสินใจตามความรู้สึกของอารมณ์หรือไม่ เพราะบ่อยครั้งที่สิ่งที่ชุมชนต้องการนั้นเป็นเพียงสิ่งที่ต้องการตามความรู้สึกเท่านั้น (felt need) มิใช่สิ่งที่ต้องการที่แท้จริง (real need) ดังนั้น นักพัฒนาจะต้องคอยกระตุ้นให้ชุมชนขบคิดอยู่เสมอว่าปัญหาที่แท้จริงคืออะไร และอยากได้อะไร

2) **แนวคิดการพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน** น่าสนใจ คือ "จะไม่นำเสนอว่าเราคือคำตอบทุกอย่างในการแก้ปัญหาของการพัฒนา" หรือ "เราคือถนนเส้นเดียวที่ตัดตรงไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จในการพัฒนา" จากแนวคิดดังกล่าว ทำให้กรอบความคิดและความเชื่อพื้นฐานบางประการเกี่ยวกับการพัฒนาเปลี่ยนไป คือ เดิมเมื่อนักพัฒนาเข้าไปในหมู่บ้านสิ่งที่นักพัฒนาเฝ้ามองคือ หมู่บ้านที่เรากำลังเข้าไปกำลังมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาความยากจน ขาดข้าว มีหนี้สิน ความเจ็บป่วยแล้วก็มีคำถามว่า ชาวบ้านมีปัญหาอะไร แล้วก็เสนอวิธีการและรูปแบบการแก้ปัญหาให้ มีอะไรอยู่แล้วในวัฒนธรรมชุมชนมีอยู่และจะเอามาใช้ประโยชน์ได้อย่างไร

หากเปรียบเทียบกันแล้วแนวคิดเดิมจะเชื่อว่าชาวบ้านมีแต่ด้านที่เป็นปัญหาเท่านั้น ส่วนด้านที่เป็นวิธีแก้ปัญหานั้นว่างเปล่าต้องนำเอาจากข้างนอกเข้าไป ส่วนแนวคิดใหม่นี้เชื่อว่าในวัฒนธรรมชุมชนนั้นไม่ว่างเปล่าและในนั้นบรรจุพลังความสามารถ พลังภูมิปัญญา พลังสร้างสรรค์ที่จะแก้ปัญหาชุมชนดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 7 เปรียบเทียบแนวคิดการพัฒนาชุมชนแบบเก่าและแบบใหม่ ตามทัศนะของกาญจนา แก้วเทพ (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553: 53)

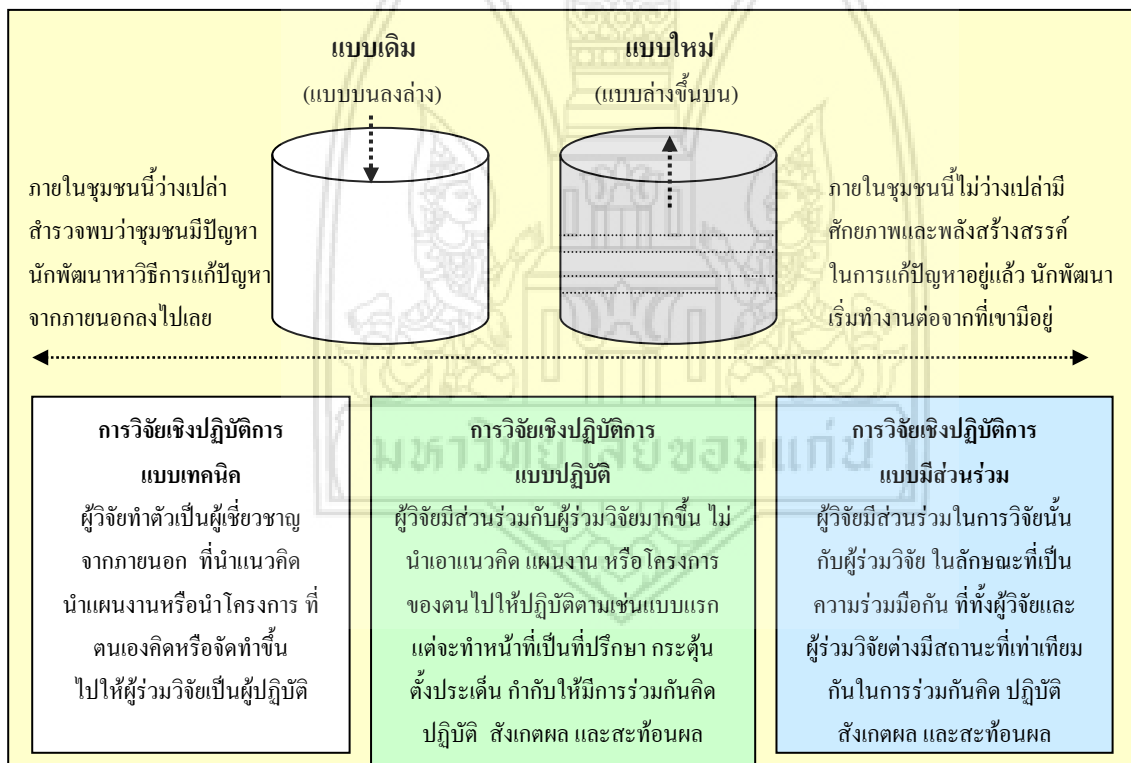
การพัฒนาชนบทแบบวัฒนธรรมชุมชนต้องคำนึงถึงการพัฒนาจากล่างขึ้นบน (bottom-up) ซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนาแบบบนลงล่าง (top-down) แต่ลักษณะการพัฒนาแบบล่างขึ้นบน ซึ่งมีหลายมิติ คือ

มิตีแรก เริ่มด้วยความต้องการว่าจะพัฒนาอะไรต้องถูกกำหนดมาจากฝ่ายของชาวบ้านเองโดยที่นักพัฒนาไม่จำเป็นต้องเตรียมเอาไว้ล่วงหน้า หมู่บ้านใดมีความสนใจที่จะรวมกลุ่มกัน เพื่อรื้อฟื้นธรรมเนียมประเพณีของตน ต้องเริ่มต้นจากความต้องการนั้น เพราะลำดับความต้องการบ่งบอกถึงระดับความสำคัญของสิ่งที่ชาวบ้านปรารถนาอย่างแท้จริง อาจไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับเศรษฐกิจก็ได้

มิตีที่สอง การกำหนดรูปแบบวิธีการในการตอบสนองความต้องการ หรือวิธีการแก้ปัญหา จำเป็นต้องใช้วิธีการชาวบ้าน แต่ก่อนเคยมีวิธีการในการเผชิญปัญหานั้นอย่างไร ความรู้ในการแก้ปัญหาดังกล่าวเป็นมรดกตกทอดจากบรรพบุรุษของชุมชน

มิตีที่สาม หลังจากรับรู้ความต้องการของชาวบ้านและได้ศึกษาสำรวจวิธีการแก้ปัญหาที่เคยมีอยู่ในวัฒนธรรมชุมชนแล้ว ในขั้นตอนการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาก็ต้องใช้วัฒนธรรมชุมชนนั้นเป็นจุด เริ่มต้น โดยอาจจะประสานกับความรู้ที่นำไปจากภายนอก การนำเอาแนวคิดการพัฒนาอีก 2 แนวคิด คือ แนวคิดการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วมและแนวคิดการพัฒนาวัฒนธรรมชุมชน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมขึ้น

โดยเฉพาะการวิจัยในหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยอาจนึกภาพของชาวบ้านและชุมชนเป็นภาพของคณะครูอาจารย์และโรงเรียนแทนการเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแบบของกาญจนา แก้วเทพ กับการแบ่งระดับของการวิจัยเชิงปฏิบัติการออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้



ภาพที่ 8 เปรียบเทียบแนวคิดการพัฒนาชุมชนแบบเก่าและแบบใหม่กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามระดับ (อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553: 54)

นอกจากนั้นยังมีข้อสังเกตว่าโดยหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม หรือ หลักการบริหารหรือหลักการของแนวคิดการพัฒนาทั้งสองแนวคิดนี้ ต่างก็เป็นหลักการบริหารงานหรือการพัฒนางานในแนวทางประชาธิปไตยที่ค่อนข้างสมบูรณ์แบบ เน้นการมีส่วนร่วม ความเสมอภาค ความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรี และความสามารถซึ่งกันและกัน แต่เมื่อนำมาใช้ในบริบทหน่วยงานทางราชการซึ่งเคยชินกับโครงสร้างและพฤติกรรม การบริหารและการพัฒนาแบบบนลงล่าง ดังนั้น การที่จะเปลี่ยนบทบาทของผู้วิจัยจากผู้รู้ที่เคยชินกับการออกคำสั่ง ไปเป็นผู้ทำงานร่วมอย่างเสมอภาคกัน หรือการที่จะเปลี่ยนบทบาทของผู้ถูกวิจัยจากผู้ถูกกระทำ ไปเป็นผู้กระทำเสียเองต่างๆที่เคยชินกับการปฏิบัติงานตามสั่งมาตลอดนั้น จะเป็นไปได้ด้วยดีเพียงใดก็เป็นข้อสังเกตที่ผู้วิจัยควรให้ความสนใจในการทำวิจัยด้วย นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตนะ (2550) ยังได้วิเคราะห์เปรียบเทียบการวิจัยเชิงปฏิบัติการกับแนวคิดการพัฒนาสองแนวคิดดังกล่าว แล้วตั้งเคราะห์เป็นหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจรรยาบรรณ และบทบาทของผู้วิจัย โดยพิจารณาจากผลงาน McTaggart, 1991; Webb, 1991; Kemmis & McTaggart, 1992; Zuber-Skerritt, 1992; Arhar, Holly & Kasten, 2001; McMillan & Wergin, 2002; และ Mills, 2002 (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) จึงกำหนดเป็นหลักการวิจัย PAR 10 ประการ จรรยาบรรณผู้วิจัย 10 ประการ และบทบาทของผู้วิจัย 10 ประการ ดังต่อไปนี้

หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 10 ได้แก่ 1) ในบริบทเฉพาะ 2) ทักษะที่หลากหลาย 3) มุ่งการเปลี่ยนแปลง 4) มุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล 5) รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน 6) วิเคราะห์ วิพากษ์ และประเมินตนเอง 7) เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ 8) ตระหนักในศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้เสียจากภายในชุมชนเอง 9) การมีบันทึกของผู้ร่วมวิจัยทุกคน 10) นำไปสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนาที่ยั่งยืน

จรรยาบรรณของผู้วิจัย 10 ได้แก่ 1) ผู้วิจัยต้องรับผิดชอบต่อการรักษาความลับ 2) ผู้ร่วมวิจัยเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างเสมอภาคกัน 3) ทิศทางการวิจัยและผลลัพธ์ที่คาดหวังเกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน 4) ให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการวิจัยมากที่สุด 5) มีการปรึกษาหารือร่วมกันข้อเสนอแนะได้รับการเห็นชอบจากทุกฝ่าย 6) การสังเกตหรือการตรวจสอบเอกสารเพื่อจุดมุ่งหมายอื่นต้องได้รับการอนุญาตก่อน 7) ผลการดำเนินงานจะยังคงปรากฏให้เห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นให้ข้อเสนอแนะได้ 8) ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์งานเขียนหรือทัศนคติอื่นโดยขาดการเจรจาต่อรองก่อนจัดพิมพ์เผยแพร่ 9) ผู้วิจัยต้องแสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ กระบวนการวิจัยตั้งแต่เริ่ม ข้อเสนอแนะ/ ผลประโยชน์ 10) ผู้ร่วมการวิจัยต่างมีอิทธิพลต่อการทำงาน แต่ผู้ที่ไม่ประสงค์มีส่วนร่วมต้องได้รับการยอมรับและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

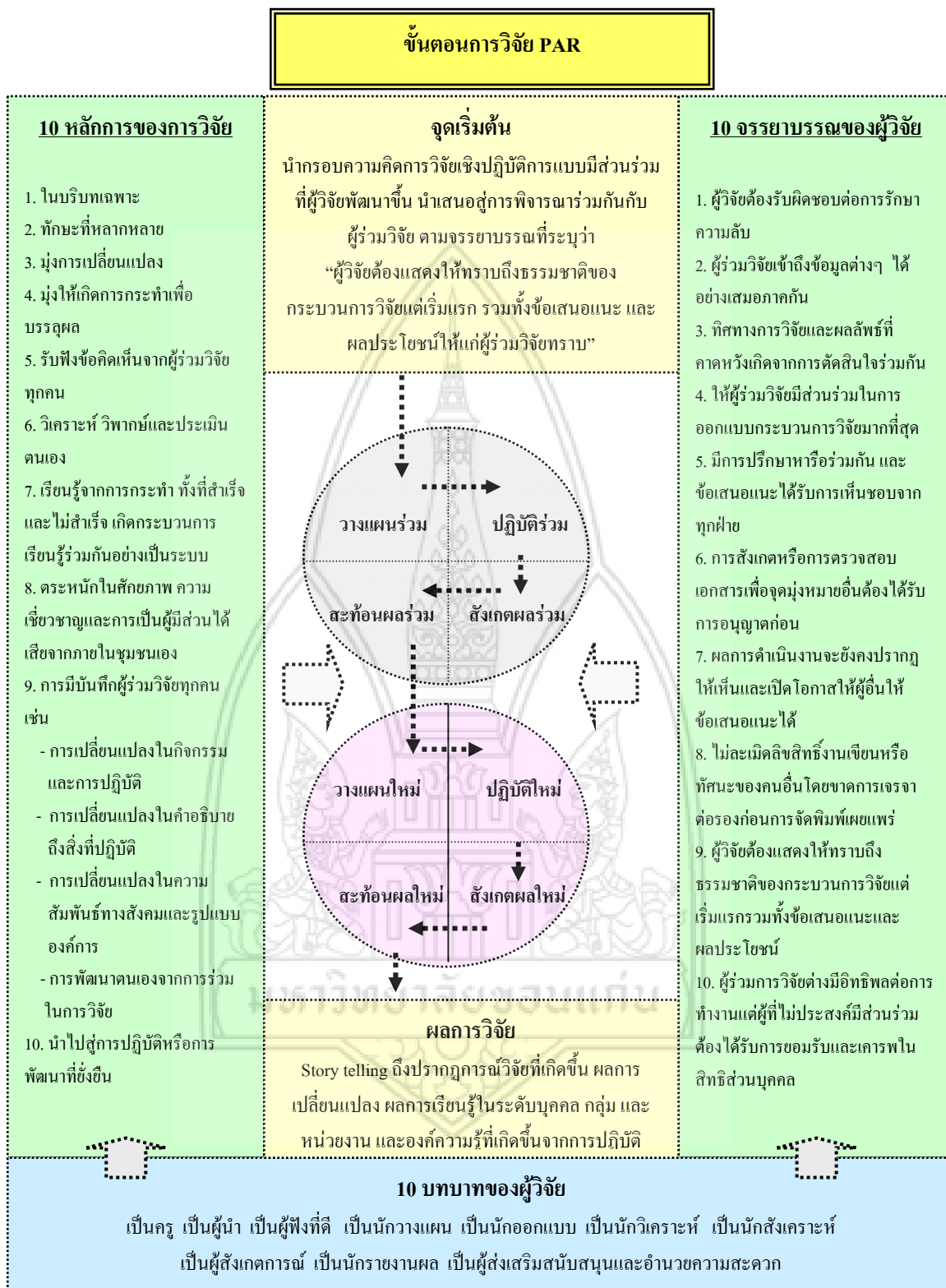
บทบาทของผู้วิจัย 10 ได้แก่ 1) เป็นครู 2) เป็นผู้นำ 3) เป็นผู้ฟังที่ดี 4) เป็นนักวางแผน 5) เป็นนักออกแบบ 6) เป็นนักวิเคราะห์ 7) เป็นนักสังเคราะห์ 8) เป็นนักสังเกตการณ์ 9) เป็นนักรายงานผล 10) เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

ซึ่ง วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) สรุปว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้น ผู้วิจัยจะมีบทบาทเป็นเช่นไรในกระบวนการของการปฏิบัติงานจริงนั้น จะมีกระบวนการหรือวิธีการใดอยู่ในมือให้ผู้ร่วมการวิจัยนำไปปฏิบัติหรือไม่เพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามประเภทดังกล่าวข้างต้น คือ ถ้าเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค ผู้วิจัยจะมีบทบาทเป็นเสมือนผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกที่นำแนวคิด นำแผนงาน หรือ นำโครงการที่ตนเองคิดหรือจัดทำขึ้น ไปให้ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ปฏิบัติ (อาจมีส่วนคล้ายคลึงกับการวิจัยและพัฒนาอยู่

บ้าง) แต่หากเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติ ผู้วิจัยจะมีลักษณะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมากขึ้นไม่นำเอาแนวคิด แผนงาน หรือ โครงการของตน ไปให้ปฏิบัติตามแบบแรก แต่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้กระตุ้น เป็นผู้ตั้งประเด็น และเป็นผู้กำกับให้มีการร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันประเมินผลร่วมกันทบทวนแก้ไข และหากเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมผู้วิจัยจะมีลักษณะเป็นผู้มีส่วนร่วมแบบความร่วมมือกันทั้ง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีสถานะเท่าเทียมกัน ในการร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันสังเกตผลและร่วมกัน สะท้อนผล ตามวงจรแบบเกลียวสว่าน (spiral cycle) ปฏิบัติ สังเกตผล และ สะท้อนผล

ดังนั้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) นั้น ผู้วิจัยควรตระหนักถึงความร่วมมือในทุกขั้นตอนการวิจัย ต้องคำนึงถึงหลักการวิจัย 10 ประการ จรรยาบรรณของผู้วิจัย 10 ประการ และบทบาทของผู้วิจัย 10 ประการด้วย ขณะเดียวกันก็ต้องตระหนักถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เป็นเทคนิคการวิจัยแบบล่างขึ้นบน (Bottom up) ผู้ถูกวิจัยเปลี่ยนบทบาทจากวิชีวิจัยพวกเขาเป็นการวิจัยโดยพวกเขา โดยผู้ถูกวิจัยจะมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอนทั้งผู้ตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติ และได้รับผลการปฏิบัติด้วย ซึ่งมีกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยดังภาพต่อไปนี้





ภาพที่ 9 แสดงข้อเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553: 65)

1.3.2 ขั้นตอนการวิจัย PAR

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) เสนอกรอบแนวคิดการวิจัยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 10 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ (preparation) การแบ่งรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Calhoun (2000 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ว่ามี 3 รูปแบบ คือ 1) แบบครูทำคนเดียว (individual) 2) แบบร่วมมือ (collaborative) และแบบทั้ง โรงเรียน (school-wide) หรือจากผลการสังเคราะห์ของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2543 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) ในระดับชั้นเรียน (classroom) 2) แบบรวมพลัง (collaborative) 3) ระดับ โรงเรียน (school-wide) และ 4) แบบอิงชุมชน (community-based) ดังนั้น กรณีการวิจัย เชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมในระดับ โรงเรียนนั้น ผู้วิจัยควรกำหนดหรือพัฒนาเกณฑ์ในการเลือกโรงเรียนที่จะดำเนินการวิจัยก่อน เช่น อาจใช้เกณฑ์การมีปัญหาในประเด็นที่ต้องการพัฒนา หรือ ต้องการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง เป็นต้น จากนั้นลงพื้นที่เพื่อสร้างความคุ้นเคย สร้างความรู้สึกเป็นแบบเพื่อนร่วมงาน ความเป็นผู้ร่วมวิจัยให้เกิดขึ้นก่อน และแสดงบทบาทการเป็น “ผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก” ให้เกิดขึ้นด้วย รวมทั้งบทบาทอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ 10 บทบาทดังกล่าวข้างต้น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และ ไม่ให้เสียหลักความมีสถานะที่เท่าเทียมกัน ในทุกระยะของการวิจัย ควรหลีกเลี่ยงรูปแบบการทำงานแบบปิรามิด ไม่ควรกำหนดตำแหน่งหรือสถานะใดๆ ที่จะทำให้เกิดการแบ่งชั้นวรรณะ ทุกคนจะมีความเสมอภาคเท่าเทียม นั่งประชุมสนทนากับแบบโต๊ะกลม (round table) ขณะเดียวกัน ก็ควรตระหนักถึงแนวคิดหนึ่งของการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วมที่นำมากล่าวถึงข้างต้น ที่กล่าวว่า “ผู้วิจัยจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องผนวกตัวเองเข้าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ตนเองทำงานด้วยอย่างเต็มที่เพื่อทำความคุ้นเคย จนมีฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชน จะต้องคอยติดขัดกับชุมชน ทั้งวัฒนธรรม ลักษณะนิสัย ความต้องการ ความใฝ่ฝันทะเยอทะยาน ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน และรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ต้องทำให้กับชุมชนนั้น” ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยต้องนำกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาเสนอชี้แจงต่อผู้ร่วมวิจัย (participants) ในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้รู้ในเรื่องระเบียบวิธีวิจัย เพื่อเกิดความรู้ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับกระบวนการ หลักการ จรรยาบรรณ บทบาท และอื่น ๆ ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และเพื่อให้เป็นไปตามจรรยาบรรณที่ระบุว่า “ผู้วิจัยต้องแสดงให้ทราบถึงธรรมชาติกระบวนการวิจัยแต่เริ่มแรก รวมทั้งข้อเสนอแนะ และผลประโยชน์ให้แก่ผู้ร่วมวิจัยทราบ” ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงหลักการที่ว่า “ผู้ร่วมการวิจัยต่างมีอิทธิพลต่อการทำงาน แต่หากมีผู้ที่ไม่ประสงค์มีส่วนร่วมต้องได้รับการยอมรับและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล” ด้วยและสิ่งหนึ่งที่ผู้วิจัยควรคำนึงถึงด้วย คือ การสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมวิจัยหรือผู้เกี่ยวข้องในความสำคัญของการ “การวิจัย” กับ “การปฏิบัติ” และ ของ “นักวิจัย” กับ “นักปฏิบัติ” ว่าเป็นของคู่กัน ไปด้วยกันได้ ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อทั้งตัวบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์การ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (planning) ควรเน้นบทบาทเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็น ผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันวิเคราะห์สภาพของงานที่ต้องการพัฒนาหรือ ต้องการเปลี่ยนแปลง เพื่อระบุ “สภาพที่เคยเป็นมา” “สภาพปัจจุบัน” “สภาพปัญหา” “สภาพที่คาดหวัง” “ทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาหรือบรรลุมิติที่คาดหวัง” “การประเมินและเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ”

ตามหลักการ “ทักษะที่หลากหลายและในบริบทเฉพาะ” และตามหลักการ “ตระหนักในศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และการเป็นผู้มีส่วนได้เสียจากภายในชุมชนเอง” และตามความเชื่อของกาญจนา แก้วเทพ (2532 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ที่กล่าวว่า “แนวคิดใหม่ในการพัฒนานั้น เชื่อว่าในวัฒนธรรมชุมชนนั้น ไม่ว่าจะเปล่า ในนั้น บรรลุด้วยพลังความสามารถ พลังภูมิปัญญา และพลังสร้างสรรค์ที่จะแก้ปัญหาชุมชน” ซึ่งผลจากการดำเนินการดังกล่าว จะทำให้ได้แผนปฏิบัติการขึ้นมาชุดหนึ่ง ซึ่งมีองค์ประกอบอะไรบ้างขึ้นกับผู้วิจัยและร่วมวิจัยจะร่วมกัน กำหนด อย่างน้อยควรประกอบด้วยจุดมุ่งหมายการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงนั้น ว่าทำเพื่ออะไร (what) และจะทำอย่างไร (how)

ในกระบวนการวางแผนนี้ ผู้วิจัยสามารถนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนางานนั้นๆ ให้ผู้ร่วมวิจัยได้ทำความเข้าใจด้วย ไม่ว่าจะ เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีโดยภาพรวม หรือ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นตัวสอดแทรก (intervention) เพื่อใช้ในการวิจัย เช่น จุดมุ่งหมายนำเอากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีการบริหารเชิงบูรณาการ (integrated management) เพื่อการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน เป็นต้น ในฐานะผู้วิจัยเป็นเสมือนตัวแทนของผู้รู้ในด้านทฤษฎีตามที่ได้ศึกษา ทบทวนไว้ในบทที่ 2 งานวิจัย ทั้งนี้เพราะทฤษฎีมีประโยชน์หลายประการ เช่น ช่วยชี้นำการตัดสินใจ ช่วยให้มีอง ภาพองค์การ ได้ชัดเจนขึ้น ช่วยให้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมขององค์การ ช่วยเป็นแหล่งความคิดใหม่ (Stoner & Freeman, 1992 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ช่วยกำหนดกรอบของปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์กัน ช่วยจำแนกแยกแยะปรากฏการณ์ ช่วยสร้างสิ่งใหม่ หรือช่วยทำนายปรากฏการณ์ (Lunenburg & Ornstein, 2000 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) เป็นต้น

ซึ่งหากพิจารณาตามหลักการจัดการความรู้ (knowledge management) ผู้วิจัยจะเป็นเสมือนตัวแทนของคนที่มี explicit knowledge มากกว่า ในขณะที่ผู้ร่วมวิจัยจะเป็นเสมือนตัวแทนของกลุ่มคนที่มี tacit knowledge มากกว่า ผสมผสานกับระหว่าง explicit knowledge และ tacit knowledge หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การผสมผสานกันระหว่างภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมีข้อควรคำนึงถึง อย่างน้อย 3 ประการ

1) การศึกษาทบทวนทฤษฎีของผู้วิจัย (ในบทที่ 2) จะต้องทบทวนขึ้นมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย อย่างมีความหมาย และอย่างมีประโยชน์ที่จะทำให้ผู้วิจัยมีความไวเชิงทฤษฎี (theoretical sensitivity) ต่อการนำไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ หรือ ให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมวิจัย

2) ผู้วิจัยจะต้องสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมวิจัยและผู้เกี่ยวข้องว่า ทฤษฎีกับการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันได้ ไม่ได้เป็นเส้นขนานที่ไม่มีวันบรรจบกัน เหมือนกับคำพูดที่มักพูดกันว่า “ทฤษฎีจัดปฏิบัติไม่ได้ หรือ ทฤษฎีก็คือทฤษฎี ปฏิบัติก็คือปฏิบัติ” เป็นต้น จะต้องสร้างความตระหนักว่า ทฤษฎีจะช่วยนระยะทางการลองถูกลองผิดให้สั้นลงได้ ดังประโยชน์ของทฤษฎีที่กล่าวถึงข้างต้น และหากวิเคราะห์จากความสัมพันธ์ระหว่าง “การวิจัย” กับ “การปฏิบัติ” หรือ “นักวิจัย” กับ “นักปฏิบัติ” ดังกล่าวในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยอาจสร้างกรอบแนวคิดให้ผู้ร่วมวิจัยและผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจ และ ตระหนักถึงความสัมพันธ์เชิงบวกลักษณะตามเส้าระหว่าง “การวิจัย” “ทฤษฎี” และ “การปฏิบัติ” หรือ “นักวิจัย” “นักทฤษฎี” และ “นักปฏิบัติ” ให้เกิดขึ้นได้ก็จะทำให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3) การนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ไม่ว่าจะเป็กรณิโดยภาพรวมเพื่อการพัฒนางานนั้นๆ หรือในกรณีที่มีจุดมุ่งหมายเอาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นตัวสอดแทรก (intervention) เพื่อการพัฒนาจะต้องเป็นไปหลังจากที่ปล่อยให้ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันคิดอย่างเต็มที่ก่อน โดยหากนำเสนอก่อน มีแนวโน้มที่พวกเขาจะยอมรับเอากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีนั้นไปใช้เลยมีอยู่สูง อาจเป็นเพราะความเคยชินกับการเป็นผู้ถูกระทำ (passive) หรือเป็นผู้ตาม (follower) ในระบบการบริหารแบบสั่งการหรือแบบบนสู่ล่าง (top-down approach) ที่ฝังรากลึกลงมา หรืออาจเป็นเพราะแนวโน้มที่จะเชื่อฟังผู้วิจัยเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ซึ่งจะทำการวิจัยมีแนวโน้มเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค (technical action research) มากกว่าเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) แนวโน้มที่อิทธิพลของ explicit knowledge ที่สำเร็จรูปจากภายนอกจะมีมากกว่า tacit knowledge ของผู้ร่วมวิจัยแทบจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้

นอกจากนั้น การนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของผู้วิจัยจะต้องนำเสนอในลักษณะที่ไม่ใช่เป็นการยึดเยียด ไม่เป็นตัวชี้นำหรือให้มีอิทธิพลต่อการนำไปปฏิบัติของผู้ร่วมวิจัยแต่ต้องคำนึงถึงการเป็นทางเลือก การเป็นตัวเลือก โดยยึดหลักการ “ตระหนักในศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และการเป็นผู้มีส่วนได้เสียจากภายในชุมชนเอง” และตามแนวคิดหนึ่งของการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วมที่นำมากล่าวถึงข้างต้นที่กล่าวว่า “ให้โอกาสแก่ชุมชนที่จะเสนอแนวทางการแก้ปัญหาในด้วยตนเองอย่างเต็มที่ แล้วนักพัฒนาจึงเสนอเทคโนโลยีอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือประสบการณ์ ความรับรู้ของชุมชนเข้าสู่วงสนทนาด้วย ในระยะแรก ๆ ให้เสนอแบบง่าย ๆ แต่จะไม่สรุปว่าแบบนี้เท่านั้นที่จะช่วยแก้ปัญหาให้ชุมชน จะปล่อยให้ชุมชนคิดเปรียบเทียบทางเลือกต่าง ๆ ด้วยตนเอง และยังไม่กล่าวพาดพิงถึงเทคโนโลยีอื่น ๆ ให้มากกว่านั้นจนกว่าจะถามได้เพิ่มเติม ซึ่งนักพัฒนาจะต้องคอยให้ข้อมูลอยู่เป็นระยะๆ เมื่อเสนอข้อมูลเปรียบเทียบให้เต็มที่แล้ว ก็ปล่อยให้ชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกเทคโนโลยีที่เห็นว่าเหมาะสมกับตนเองมากที่สุดมาชุดหนึ่ง”

ในขั้นตอนนี้และในขั้นตอนที่ไป หากมีการตัดสินใจร่วมกันผู้ร่วมวิจัยว่ามีความประสงค์ที่จะศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจ หรือเพิ่มพูนโลกทัศน์ เพิ่มเติมจากที่ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้นนำเสนอแล้ว เช่น การศึกษาของบุคคลหรือหน่วยงานที่ทำประสบผลสำเร็จ การจัดอบรมสัมมนา เชิญวิทยากร เป็นต้น ผู้วิจัยควรทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่างๆ เหล่านั้นด้วย

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (acting) ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการปฏิบัติตามแผนเชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้โดยมุ่งให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตามหลักการ “มุ่งการเปลี่ยนแปลง และมุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล” พยายามไม่ให้ความช่วยเหลือใดๆ ที่ได้ อย่างง่าย หรือสำเร็จรูปเกินไป คอยให้กำลังใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ให้มีการบันทึกผลการดำเนินงานทั้งของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย โดยคำนึงถึงหลักการบันทึก “การเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคมและรูปแบบองค์กร และการพัฒนาตนเองจากการร่วมในการวิจัย” จัดให้มีการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นระยะๆ ตามหลักการ “รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน การวิเคราะห์วิพากษ์และประเมินตนเอง จนเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ”

ดังนั้น กิจกรรมต่างๆ จากหลักการจัดการความรู้ (knowledge management) อาจนำมาประยุกต์ใช้ได้ เช่น จัดกิจกรรมการเล่าเรื่อง (storytelling) การจัดกิจกรรมสนทนาเรียนรู้ (learning conversation) การจัดกิจกรรมเสวนาพาที (dialogue) การจัดกิจกรรมสะท้อนกลับ (reflection) การจัดให้มีกลุ่มเรียนรู้ (learning sets) จัดให้มีกลุ่มเรียนรู้ด้วยการกระทำ (action learning) การจัดให้มีชุมชนความรู้หรือเรียนรู้ (knowledge/learning community) การจัดให้มีภาวะผู้นำเครือข่ายหรือเครือข่ายความรู้ (network leaderships/knowledge networks) และการจัดกลุ่มบริหารตนเองเพื่อการเรียนรู้ (learning self managed group) เป็นต้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2549)

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล (observing) ซึ่ง Carr and Kemmis (1992 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ได้วิเคราะห์ไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นศาสตร์เชิงวิพากษ์ (critical science) ในขณะที่ ได้กล่าวถึงผลงานของนักวิชาการหลายท่าน คือ Mills (2007); Arhar et al. (2001) Coghlan and Brannick (2007); James, Milenkiewicz and Bucknam (2008) ต่างก็เห็นพ้องกันว่า emancipatory/participatory action research ก็คือ critical action research ซึ่งอิงกับปรัชญาของ social critical theory และ theories of postmodernism ที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของมนุษย์ การกระทำ การมีส่วนร่วม และความ เป็นประชาธิปไตย ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น การสังเกตผลการปฏิบัติงานอาจจะอิงแนวคิดการประเมินเชิง วิพากษ์ (criticism approach) ตามทัศนะของ Eisner (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ประยุกต์ใช้โมทัศน์ ของศิลปะวิพากษ์ (art criticism) กับการประเมิน โดยให้แนวคิดว่าการวิพากษ์เป็นการใช้วิจารณ์ญาณในการ บรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (descriptive) ตีความหมายของสิ่งที่ศึกษา (interpretive) ออกมาในเชิงประจักษ์ ตามการรับรู้ของผู้ประเมิน และการตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น (evaluative) ซึ่งการประเมินในแนวทางนี้ ประกอบด้วย ศิลปะของการรับรู้อันประณีต ซึ่งเกิดจากการฝึกฝนและประสบการณ์ กับศิลปะของการเปิดเผย คุณภาพของการถ่ายทอดความรู้ที่กลั่นกรองผ่านเกณฑ์มาตรฐานเพื่อสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมา วิธีการ ประเมินแนวนี้นี้จึงขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และการฝึกหัดที่เหมาะสมของนักประเมิน เพื่อให้มีการ รับรู้ที่ไวและสามารถสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมาได้ ดังนั้น ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและ เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการสังเกตที่เกิดขึ้นจริง (actual effects) ทั้งคาดหวังและ ไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้ง การจับกฎเกณฑ์ทางทฤษฎีและการอธิบายตีความปรากฏการณ์ด้านต่างๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการ ปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุผลนั้นด้วยว่าเป็นอย่างไร ได้องค์ความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่ หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่อะไรบ้าง โดยอาจพิจารณาจากการตั้งคำถาม เช่น ใคร (who) อะไร (what) ที่ไหน (where) เมื่อไร (when) ทำไม (why) และ อย่างไร (how) เป็นต้น และจากข้อมูลที่ได้มาจากหลากหลายแหล่ง เช่น การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการบันทึก การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แบบสอบถามความเห็น แบบวัดทัศนคติ แบบทดสอบมาตรฐาน เอกสาร เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพ หรือวัตถุสิ่งของ เป็นต้น (Mills, 2007 อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2553)

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (reflecting) ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการสะท้อนผล โดยให้มีการพบปะสนทนา เพื่อนำเอาข้อมูลที่เป็นบันทึกการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายถึงสิ่งที่

ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคมและรูปแบบองค์กร การพัฒนาตนเองจากการร่วมในการวิจัย บันทึกผลการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ในขั้นตอนที่ 3 ทั้งของรายบุคคลและของกลุ่ม รวมทั้งผลการสังเกตผล ในขั้นตอนที่ 4 เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และวิเคราะห์วิพากษ์ถึงสิ่งที่ทำสำเร็จ สิ่งที่ยังทำไม่สำเร็จ สิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดัน สิ่งที่เป็นปัจจัยต่อต้าน สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ และอื่น ๆ ตามหลักการ “การรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน การวิเคราะห์วิพากษ์และประเมินตนเอง ตลอดจนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ”

ขณะเดียวกันก็ควรคำนึงถึงแนวคิดหนึ่งของการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วมข้างต้นด้วยว่า “ปัจจัยด้านการสะท้อนกลับของปัญหาจากการดำเนินงาน (action-reflection) จัดในรูปแบบของการถกเถียงอภิปรายกัน กิจกรรมนี้จะช่วยพัฒนาความสามารถของชุมชนให้เกิดความคิดรวบยอด รู้จักจับกฎเกณฑ์ทางทฤษฎีจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการมาแล้ว ก่อให้เกิดการอธิบายตีความปรากฏการณ์ด้านต่างๆ ด้วยเหตุผล ผล ได้มีโอกาสพูดกันถึงสิ่งที่อยู่ในใจของแต่ละคน ไม่ว่าจะป็นทัศนคติ วิถีชีวิต ความเชื่อ ความกลัว รวมทั้งความรู้ที่อาจเพิ่มพูนขึ้นหรือชะงักงันจนต้องเก็บไปไตร่ตรองในใจ ตลอดจนการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นสนับสนุนคัดค้านหรือขัดแย้งกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้ชุมชนเข้าใจถึงภาวะแห่งการรวมพลังทำงานของกลุ่มเกิดการตระหนักถึงสิ่งใดที่ควรสนับสนุน สิ่งใดที่ควรคัดค้าน การมีโอกาสประชุมปรึกษาหารือกันหลังการดำเนินกิจกรรมหนึ่งๆ จะช่วยพัฒนาทัศนคติและค่านิยมของชุมชนในด้านความเชื่อมั่นในตนเองให้สูงขึ้น ช่วยลดความคิดที่จะหวงพิงพาความช่วยเหลือจากภายนอกให้น้อยลง ประสพการณ์ที่เกิดขึ้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ถึงเครื่องมือที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาใดๆ ก่อให้เกิดพลังแห่งความสามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองการประชุมถกเถียงอภิปรายกันของชุมชน อาจได้ผลสรุปว่าเทคโนโลยีที่มีอยู่เดิมมีความเหมาะสมหรือไม่ เทคโนโลยีที่นำเข้ามาจากที่อื่นมีความเหมาะสมหรือไม่ แล้วแต่กรณี ขึ้นอยู่กับการพิจารณาและการตัดสินใจของชุมชนซึ่งจะมีผลทำให้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับชุมชนถูกยกเลิกไปในที่สุด หากเป็นเทคโนโลยีที่เหมาะสมก็จะได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางเรื่อยไป นั่นคือ ถ้ายิ่งทำให้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับชุมชนเกิดขึ้นได้มากเท่าใด ก็จะทำให้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมถูกจัดออกไปมากเท่านั้น นักพัฒนาจะต้องให้ความสนใจต่อการตัดสินใจของชุมชนว่า เป็นการตัดสินใจตามความรู้สึกของอารมณ์หรือไม่ เพราะบ่อยครั้งที่สิ่งที่ชุมชนต้องการนั้นเป็นเพียงสิ่งที่ต้องการตามความรู้สึกเท่านั้น (felt need) มิใช่สิ่งที่ต้องการที่แท้จริง (real need) ดังนั้น นักพัฒนาจะต้องคอยกระตุ้นให้ชุมชนขบคิดอยู่เสมอว่าปัญหาที่แท้จริงคืออะไร อยากได้อะไร”

ในการสะท้อนผลนี้ อาจจะอิงกับแนวคิดใดแนวคิดหนึ่งหรือนำมาผสมผสานกัน เช่น แนวคิดการประเมินเชิงวิพากษ์หรือแนวคิดการสะท้อนผลเชิงวิพากษ์ตามทัศนะของ Heron ที่อาจทำได้ในสี่ระดับที่สูงขึ้นตามลำดับ คือ ระดับบรรยายสภาพที่เกิดขึ้นและข้อค้นพบ ระดับวิพากษ์ถึงสิ่งที่ดีหรือไม่ดีของสิ่งที่ดำเนินการหรือข้อค้นพบ และเหตุผลว่าเพราะอะไร ระดับวิพากษ์หาคำอธิบายต่อสิ่งที่ค้นพบ และ ระดับวิพากษ์เพื่อนำผลที่ค้นพบไปประยุกต์ใช้หรือใช้ประโยชน์หรือแนวคิดของ กาญจนา แก้วเทพ (2549 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ที่กล่าวถึงการวิพากษ์ข้อค้นพบจากผลการวิจัยในสามระดับ คือ 1) ระดับการพรรณนา (description) เพื่อให้รู้ว่าใครเป็นใคร อะไรเกิดขึ้น 2) ระดับการทำความเข้าใจ (understanding) เชื่อมโยงกับข้อมูล

อื่นหรือนำข้อมูลอื่นมาเชื่อมโยงด้วย และ 3) ระดับการให้คำอธิบาย (explanation) เป็นการยกระดับข้อมูลรูปธรรมให้เป็นนามธรรม มีการใส่ตัวแปรบางอย่างให้มีความหมายและมีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 การวางแผนใหม่ (re-planning) เป็นการร่วมปรับปรุงแผนซึ่งทำเช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและ เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการวางแผนใหม่ ให้มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการพัฒนางาน เพื่อระบุปัญหา สาเหตุของปัญหา ทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหา ประเมินและเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติกันใหม่ โดยนำเอาผลการสะท้อนผลในขั้นตอนที่ 5 มาร่วมพิจารณาด้วย ซึ่งจะทำได้แผนเชิงปฏิบัติการขึ้นมาชุดหนึ่งโดยมีองค์ประกอบตามที่ผู้วิจัยและร่วมวิจัยจะร่วมกันกำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติใหม่ (re-acting) ดำเนินการเช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 3 คือ ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและ เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการปฏิบัติตามแผนเชิงปฏิบัติการที่กำหนดใหม่นั้น โดยมุ่งให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ให้มีการบันทึกผลการดำเนินงาน ทั้งของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย จัดให้มีการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นระยะ โดยคำนึงถึงหลักการขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 8 การสังเกตผลใหม่ (re-observing) เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 4 คือ ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วม และ เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการสังเกตผลที่เกิดขึ้นจริง (actual effects) ทั้งคาดหวังและไม่ได้คาดหวังทั้งทางบวกและทางลบเพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนขึ้นรวมทั้งการจับกุณเกณฑ์ทางทฤษฎีและการอธิบายตีความปรากฏการณ์ด้านต่างๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุผลนั้นด้วยว่าเป็นอย่างไร ใด้องค์ความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่อะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผลร่วม (re-reflecting) เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 5 คือ ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและ เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการสะท้อนผลให้มีการพบปะสนทนาเพื่อนำเอาข้อมูลที่เป็นบันทึกการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคม และรูปแบบองค์การ และการพัฒนาตนเองจากการร่วมในการวิจัย และบันทึกผลการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ในขั้นตอนที่ 7 ทั้งระดับรายบุคคล และกลุ่ม รวมทั้งผลการสังเกตผลจากขั้นตอนที่ 8 มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และวิเคราะห์วิพากษ์ถึงสิ่งที่ทำสำเร็จ สิ่งที่ยังทำไม่สำเร็จ สิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดัน สิ่งที่เป็นปัจจัยต่อต้าน สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการปรับปรุง แก้ไข ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติและอื่นๆ โดยคำนึงถึงหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ดังที่กล่าวในขั้นตอนที่ 5 ด้วยเช่นกัน

ขั้นตอนที่ 10 การสรุปผล (conclusion) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยควรจัดเสวนาโต๊ะกลมหรือกิจกรรมรูปแบบอื่น เพื่อร่วมกันสรุปถึงผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 - 9 อาจอิงแนวคิดเชิงวิพากษ์ (critical approach) ในรูปแบบหรือระดับต่าง ๆ ดังกล่าวถึงข้างต้น แสดงหลักฐานประกอบ ทั้งข้อมูลสถิติ ภาพถ่าย เอกสาร หรืออื่นๆ รวมทั้งสิ่งที่ได้ร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันสังเกตผล และร่วมกันสะท้อนผลนั้นว่า ได้ผลเป็นอย่างไร ทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ ทำกันอย่างไร ทำไมเป็นเช่นนั้น เกิดการเรียนรู้ หรือมีทฤษฎีใหม่หรือองค์ความรู้ใหม่อะไรบ้างขึ้นมาจากปฏิบัติ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มผู้ร่วมวิจัย และระดับองค์การมี

ข้อเสนอแนะอะไรและอย่างไรสำหรับบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นที่ต้องการจะพัฒนาหรือแก้ปัญหางาน โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) เสนอว่าการสรุปผลการวิจัยควรใช้กระบวนการที่หลากหลายเน้นการเล่าเรื่อง (story telling) ตามความจริงและเป็นกลาง (factual and neutral manner) โดยสรุปผลเน้น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การเปลี่ยนแปลง (change) 2) การเรียนรู้ (learning) และ 3) ความรู้ใหม่ (new knowledge)

ดังนั้น การสรุปผลการวิจัยจะมีลักษณะเป็นการบรรยายหรือพรรณนาในลักษณะที่เป็น story telling ถึงเหตุการณ์วิจัยที่เกิดขึ้น ผลการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงาน รวมทั้งความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยในลักษณะที่เป็น learning by doing ในกรณีแสดงข้อมูลประกอบเป็นคำสถิติ คำเฉลี่ย คำส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คำมัธยฐานหรือค่าฐานนิยม มุ่งการแปลความในเชิงบรรยาย ไม่มุ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mills, 2007 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553)

กล่าวโดยสรุป กรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง กรณีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ที่ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน คำนึงถึงหลักการการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมเป็นหลักเสริมด้วยแนวคิดการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม และ แนวคิดการพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชนที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมวิจัย ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติในระดับสถานศึกษา เป็นบุคคลระดับฐานราก (grass root) จึงเป็นรูปแบบการวิจัยที่สอดคล้องกับหลักการของการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่ง สมเด็จพระตันติเวชกุล (2548 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ได้กล่าวว่าการพัฒนาการศึกษาควรยึดพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวนี้ มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในทุกภาคส่วน หลักการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” นี้สอดคล้องกับหลักการบริหารอื่นๆ ซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการบริหารหลายหลักการ เช่น หลักการจัดการแบบร่วมมือ (collaborative management) หลักการจัดการแบบยึดพื้นที่หรือสถานศึกษาเป็นฐาน (site/school based management) หลักการจัดการแบบบูรณาการ (integrated management) หลักการจัดการแบบล่างสู่บน (bottom-up approach) หลักการจัดการความรู้ (knowledge management) ที่ส่งเสริมการนำความรู้ที่ซ่อนตัว (tacit knowledge) ของบุคคลในระดับปฏิบัติออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ หลักการกระจายอำนาจ (decentralized approach) ซึ่งหลักการเหล่านี้เป็นหลักการที่จะก่อให้เกิดการร่วมกันคิด ที่จะส่งผลให้เกิดความมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Owens (2001 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550) ที่กล่าวว่า ในปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาในลักษณะ “เกิดขึ้นจากภายใน” (inside – out approach) มากขึ้น โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีข้อดีที่จะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศมากขึ้น มีทัศนะทางเลือกที่หลากหลาย และการตัดสินใจจะได้รับการยอมรับมากขึ้น และที่สำคัญ คือ เป็นไปตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวตอนหนึ่งเกี่ยวกับการพัฒนา ที่ทรงตรัสไว้ว่า “การพัฒนาต้องระเบิดจากข้างใน” นั้นหมายความว่า ต้องสร้างความเข้มแข็งให้คนในชุมชนเข้าไปพัฒนาให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษ เพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2549 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) นอกจากนี้ หากพิจารณาในแง่ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง (sufficient theory) และทฤษฎีการพึ่งตนเอง (self – reliance theory) ที่ให้ความสำคัญกับศักยภาพด้านความรู้ความสามารถของคนในชุมชนหรือท้องถิ่นร่วมคิดร่วมทำ ที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดการประสานงานและ

ความสัมพันธ์ในกลุ่มที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนก็สอดคล้องกับอีกหลักการหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ระบุว่าเป็นการวิจัยที่นำไปสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนาที่ยั่งยืน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550)

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาคุณภาพครูควรใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในสถานที่ทำงาน และให้ครูมีส่วนร่วมในฐานะผู้วิจัย ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 30 ที่บัญญัติไว้ว่า “ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” มาตรา 52 “...ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง...ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง” (กรมสามัญศึกษา, 2542) นอกจากนี้ การพัฒนาครูยังถือเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญและต้องดำเนินการโดยหน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียนและผู้บังคับบัญชา (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2548; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญและจำเป็น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การในลักษณะการเพิ่มสูงขึ้นของคุณภาพครู ทั้งในด้านความรู้ (knowledge) ความสามารถ (competencies) และคุณลักษณะ (attributes) ดังนั้นการพัฒนาครูจึงส่งผลให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management) และ แนวคิดของ Kurt Lewin (อ้างอิงในสุภางค์ จันทวานิช, 2546) ที่ได้นำเสนอแบบจำลองการเปลี่ยนแปลงของเลวิน (Lewin's change Model) ว่าการพยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่แตกต่างกัน คือ ขั้นตอนละลายพฤติกรรม (Unfreezing) ขั้นการเปลี่ยนแปลง (Change) ขั้นหล่อหลอมพฤติกรรม (Refreezing) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง



ภาพที่ 10 แสดงกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ตามทัศนะของ Lewin (สุภางค์ จันทวานิช, 2546)

ขั้นละลายพฤติกรรม (Unfreezing) เป็นขั้นตอนก่อนการเปลี่ยนแปลง อันเป็นความรับผิดชอบทางการจัดการในการปรับสภาพให้เหมาะสม ซึ่งขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการยกเลิกพฤติกรรมและทัศนคติหรือความเชื่อดั้งเดิมที่ปฏิบัติกันอยู่นั้น โดยการเสริมสร้างความรู้สึกลึกซึ้งสำหรับความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ ที่มีผลประโยชน์เหนือกว่าการเตรียมความพร้อม ซึ่งทุกคนในองค์การควรตระหนักและเข้าใจเกี่ยวกับ 1) ปัจจัยความกดดันของสภาพแวดล้อมที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพในอดีต 3) การระลึกรถึงปัญหาต่างๆของสภาพปัจจุบัน 4) การรับรู้ว่ามีหนทางที่ดีกว่าในหลายๆ หนทางที่มีอยู่ ดังนั้นต้องสื่อสารและทำความเข้าใจทำให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ถึงสิ่งที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นในภายหน้า และทำให้พวกเขาได้เข้าใจถึงความสำคัญของขั้นตอนการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมก่อนการเปลี่ยนแปลง

ขั้นการเปลี่ยนแปลง (Changing) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านตัวบุคคล งาน โครงสร้าง หรือเทคโนโลยีขององค์กร ซึ่ง Lewin เชื่อว่าผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง หลายนายคนมักจะมีแนวโน้มสู่การดำเนินงานที่ผิดพลาด เนื่องมาจากจะหลีกเลี่ยงหรือไม่ให้ความสำคัญของขั้นตอนของการละลายพฤติกรรม (Unfreezing) โดยจะเริ่มด้วยการเปลี่ยนแปลงโดยตรงอย่างฉับพลัน ซึ่งมักไม่ได้ผล

ขั้นการหล่อหลอมพฤติกรรมใหม่ (Refreezing) เป็นขั้นตอนที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่อีก อันเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อบำรุงรักษาหรือกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่อไปเรื่อยๆ ได้อย่างมั่นคง และมีความเคยชินเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรประจำวัน หากไม่มีกิจกรรมนี้หรือถูกละเลยไปจะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงนั้นอาจเกินขอบเขตหรืออาจเป็นการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวในระยะอันสั้น ไม่มีความยั่งยืน จนอาจทำให้การปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถประสบความสำเร็จได้จากข้อเสนอกรอบแนวคิดหนึ่งของการวิจัย ของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) 10 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น มีการคำนึงถึงหลักการของการวิจัย PAR 10 ประการ บทบาทของผู้วิจัย 10 ประการ และจรรยาบรรณของผู้วิจัย 10 ประการเป็นหลัก และเสริมด้วยแนวคิดการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วมกับแนวคิดการพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชนซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมวิจัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการบริหาร การศึกษาหลายหลักการ เช่น หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ที่สำคัญคือเป็นไปตามหลักการพัฒนาตามพระราชดำริสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เกี่ยวกับหลักการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” “การระเบิดจากข้างใน” และ “ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งเป็นหลักการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้วิจัยจึงได้นำเอากรอบแนวคิดนี้ไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และจากการศึกษาวิเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักการเพื่อการวิจัย 6 ประการ ดังนี้

1) ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ 10 ขั้นตอนวิจัย ดังนี้ ระยะที่ 1 ได้แก่ขั้นตอนที่ 1 คือการเตรียมการ ระยะที่ 2 ได้แก่ การวิจัยขั้นตอนที่ 2-9 ซึ่งแบ่งออกเป็นการวิจัยปฏิบัติการสองวงจรละ 4 ขั้นตอนของ PDCA และระยะที่ 3 ได้แก่ ขั้นตอนที่ 10 ของการวิจัย การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ยึดถือหลักการวิจัย PAR 10 ประการ จรรยาบรรณผู้วิจัย 10 ประการ และบทบาทของผู้วิจัย 10 ประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจรรยาบรรณที่เกี่ยวกับการแสดงให้เห็นทราบถึงธรรมชาติของกระบวนการวิจัยตั้งแต่แรก แจ้งข้อเสนอแนะและผลประโยชน์ให้แก่ผู้ร่วมวิจัยทราบ โดยผู้ร่วมวิจัยต่างมีอิทธิพลต่อการทำงาน และหากมีผู้ที่ไม่ประสงค์จะมีส่วนร่วมต้องได้รับการยอมรับและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลด้วย

2) ยึดถือรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เน้นของความเป็นศาสตร์เชิงวิพากษ์ (critical science) การนำเสนอผลการวิจัยที่เกิดขึ้นจริง (actual facts) ในสิ่งต่างๆ ที่ได้ร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันสังเกตผล และ ร่วมกันสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงและผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

3) ให้ความสำคัญกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ทำให้ผู้วิจัยมีความไวเชิงทฤษฎี ต่อการนำไปใช้อธิบาย ปรัชญาการค้นคว้าหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมวิจัยในลักษณะที่ไม่ใช่เป็นการยึดติด ไม่เป็นแบบ สำเร็จรูป ไม่เป็นตัวชี้หน้าหรือให้มีอิทธิพลต่อการนำไปปฏิบัติ แต่ต้องคำนึงถึงการเป็นทางเลือกหรือเป็นตัวเสริม

4) การสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับคณะผู้วิจัยว่าทฤษฎีกับการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ ไปด้วยกันได้ ให้ผู้ร่วมวิจัยเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์เชิงบวกในลักษณะสามเส้าระหว่าง “การวิจัย” “ทฤษฎี” และ “การปฏิบัติ” หรือ “นักวิจัย” “นักทฤษฎี” และ “นักปฏิบัติ”

5) แสดงบทบาทการส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมวิจัย ตามหลักการวิจัยและ จรรยาบรรณของผู้วิจัยที่ว่าเป็นครู เป็นผู้นำ เป็นผู้ฟังที่ดี เป็นนักวิเคราะห์ และ เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและ อำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมวิจัย หากผู้ร่วมวิจัยมีการตัดสินใจร่วมกันว่า มีความประสงค์จะศึกษาหาความรู้และ ประสบการณ์เพิ่มเติมตามหลักการของ “มุ่งการเปลี่ยนแปลงและมุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล” ผู้วิจัยจะทำ หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่ผู้ร่วมวิจัยด้วย

6) ผู้วิจัยเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ให้มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยมุ่งให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยกำหนดให้มีการบันทึกผลการดำเนินงานทั้งของคณะผู้วิจัยอย่างต่อเนื่องด้วย ใน 3 ประเด็นหลัก คือ 1) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมและการปฏิบัติ 2) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ และ 3) องค์ความรู้ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิบัติ และจัดให้มีการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเป็นระยะๆ ตามหลักการวิจัย PAR คือ การเรียนรู้ร่วมกันจากกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการรับฟัง วิเคราะห์ วิพากษ์ และประเมิน

ดังนั้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในครั้งนี้ จึงมีเป้าประสงค์สำคัญคือ เพื่อพัฒนาคุณภาพครู โดยอาศัยกระบวนการวิจัย 10 ขั้นตอน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) เป็นกระบวนการหลัก จัดกิจกรรมทั้งการพัฒนาตนเอง และ กระบวนการที่กลุ่มจัดให้ โดยมีหลักการและตัวสอดแทรก (Intervention) ที่เหมาะสมด้วย

2. หลักการและแนวคิดการพัฒนาคุณภาพครู

2.1 กระบวนการพัฒนาคุณภาพครู

วิโรจน์ สารรัตนะ (2550) ได้นำเสนอทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาครูไว้ว่า เป็นที่ตระหนักว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจะเป็นตัวการ ในการเปลี่ยนแปลง (change agent) ที่สำคัญ ประกอบด้วย “ผู้บริหาร” และ “ครู” ที่จะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูที่มี ภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่จะต้องกระทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ครูที่จะต้องก้าวทันกับสภาพการ เปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูเป็นต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยประมวล แนวคิดการพัฒนาครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะนักการศึกษาหลายท่าน คือ Ubben et al. (2001) Owens (2001) Seyfarth (1999) Hoy and Miskel (2001) Sergiovanni et al. (1999) Razik and Swanson (2001) ที่ว่าการ พัฒนาครูนั้น นอกจากจะคำนึงถึงความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคมแล้ว จะต้องคำนึงถึง การเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์การ (organizational context) ด้วย คือ หากต้องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มี

ลักษณะเป็นเช่นไร ต้องพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่เป็นไปตามสภาพที่ต้องการและหากพิจารณาถึงความคาดหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน พบความคาดหวังจากหลายส่วน ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) มาตรฐานการศึกษา และนโยบายแหล่งต่าง ๆ การพัฒนาครูก็จะต้องมุ่งให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ จากกระบวนทัศน์เก่าสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนและอื่นๆ ตลอดจนมุ่งก่อให้เกิดทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามกรอบแนวคิดกระบวนทัศน์ใหม่เหล่านั้น จึงจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์กรที่แท้จริง สรุปว่าหลักการในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษานั้น ต้องพัฒนาทั้งสามระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่การศึกษา กระบวนการพัฒนาจะต้องอาศัยหลักการเรียนรู้ เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาควรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาด้วย

นอกจากนี้ Ubben et al. (2001) ยังให้ทัศนะเพิ่มเติมอีกว่า การพัฒนาครูในโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการ ทั้งระดับตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล เนื่องจากครูมีระดับความพร้อมหรืออูเลภาวะ มีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การมีทัศนะต่อกลุ่มครูว่าเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” (adult learners) การพัฒนาครูต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้บางประการด้วย ได้แก่ 1) ผู้ใหญ่ต้องการโอกาสในการกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) สิ่งที่พัฒนาควรสอดคล้องประสบการณ์การเรียนรู้ของครู 3) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง 4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ จะทำให้การพัฒนาครูนั้นได้ผล

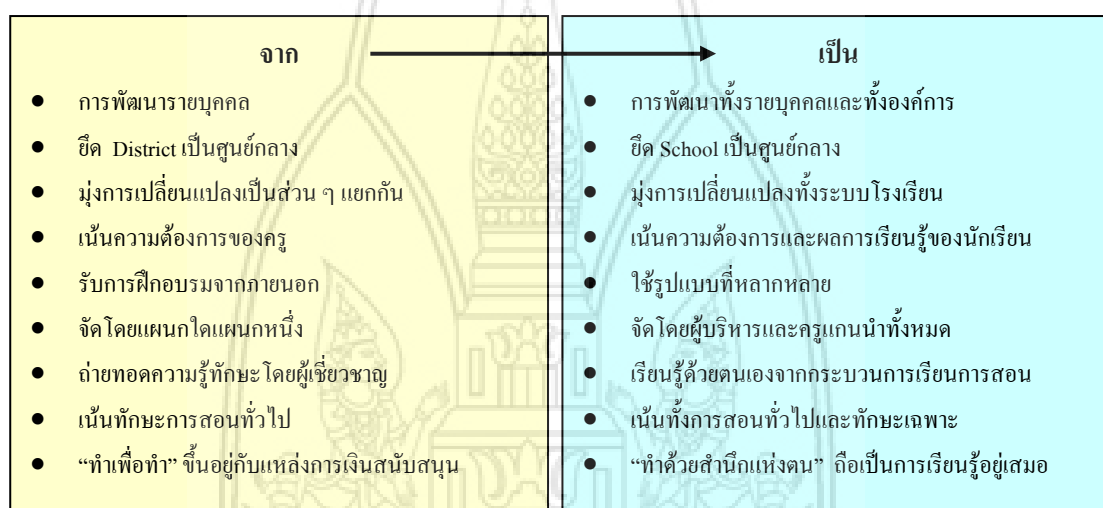
ดังนั้น กระบวนทัศน์ใหม่ที่สำคัญต่อการพัฒนาครูในปัจจุบัน คือ มุ่งการพัฒนาครูเพื่อให้ส่งผลดีต่อนักเรียนเป็นสำคัญ มุ่งการพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ เข้าใจ และ ตระหนักถึงการนำไปใช้เพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งหลักสูตร วิธีการสอน หรือการประเมินผล โดยไม่พัฒนาอย่างแยกส่วนเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และมุ่งการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยตนเอง ให้ครูเป็นผู้กระทำ (active) และสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นมาด้วยตัวเอง ไม่เน้นรูปแบบการพัฒนาแบบดั้งเดิม ซึ่งเน้นการพัฒนาครูแบบเป็นผู้รับหรือเป็นผู้ถูกกระทำ (passive) เรียนรู้โดยผู้อื่นและอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ดังนั้น สภาพของสังคมครูตามกรอบแนวคิดนี้จึงควรเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (learning society) โดยมีลักษณะดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550) คือ 1) ทุกคนต่างตื่นตัวในการพัฒนาองค์ความรู้ 2) ตื่นตัวในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น 3) ตื่นตัวในการรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 4) ตื่นตัวที่จะเป็นทรัพยากรความรู้ซึ่งกันและกัน 5) ตื่นตัวที่จะสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ความไว้วางใจ และการยอมรับซึ่งกันและกัน 6) ตื่นตัวที่จะร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อบรรลุเป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนคือคุณภาพผู้เรียน

ซึ่งการพัฒนาครูคือการพัฒนาวิชาชีพเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหามากขึ้น มีศักยภาพทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีกระบวนทัศน์ ดังนี้ (Heron, 1996; Ubben et al., 2001)

1) กระบวนทัศน์ที่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน (results-driven education) นั่นคือแผนงานหรือโครงการพัฒนาครู ต้องคำนึงถึงการส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปในทางบวกส่งผลดีกับตัวผู้เรียน

2) กระบวนทัศน์เกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) ซึ่งแผนงาน หรือ โครงการพัฒนาครู จะต้องมุ่งก่อให้เกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่คิดแบบแยกส่วน โดยคำนึงถึงว่าส่วนต่างๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร การสอน การประเมินผล ต่างมีอิทธิพลร่วมกันที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) กระบวนทัศน์เกี่ยวกับการเป็นผู้กระทำ (active) ให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในตัวครูด้วยตนเอง (constructivism) แทนการเป็นผู้ถูกกระทำ (passive) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่น ดังนั้นแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูควรต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยกระบวนการกลุ่ม ซึ่ง Ubben et al. (2001) ได้เปรียบเทียบให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ที่เกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาครูนั้น ทั้ง Ubben et al. (2001) Owens (2001) Seyfarth (1999) Hoy and Miskel (2001) Sergiovanni et al. (1999) และ Razik and Swanson (2001) ได้ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า การพัฒนาครูต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคมและในบริบทขององค์กร (organizational context) ด้วย หากต้องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนก็ต้องพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการเกิดสภาพที่ต้องการนั้น



ภาพที่ 11 แสดงการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การพัฒนาวิชาชีพ ตามทัศนะของ Ubben et al. (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553)

ดังนั้น ความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานคุณภาพการศึกษา และนโยบายของส่วนราชการ พบว่า “การพัฒนาครูต้องมุ่งให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงจากกระบวนทัศน์เก่าไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ทั้งในด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านอื่นๆ มุ่งก่อให้เกิดทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามกรอบแนวคิดของกระบวนทัศน์ใหม่เหล่านั้น” จึงจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์กร ส่วนแนวคิดของกระบวนทัศน์ต่างๆ ที่ครูพึงจะได้รับการพัฒนา เพื่อปรับตัวและปรับเปลี่ยนทั้งในเชิงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรม ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงกระบวนการทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

เรื่อง	กระบวนการทัศน์เดิม	กระบวนการทัศน์ใหม่
1. ความมีประสิทธิภาพ	- เน้นความมีประสิทธิภาพของผลผลิต (output)	- เน้นความมีประสิทธิภาพทั้งระบบ (system)
2. โครงสร้างองค์การ		
3. การตัดสินใจ	- เน้นความเป็นราชการ การบังคับบัญชาและการใช้อำนาจ - เน้นการตัดสินใจเดี่ยว	- เน้นความเป็นวิชาชีพ ความเป็นเพื่อนร่วมงานและการกระจายอำนาจ - เน้นการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในการกำหนดควิสัยทัศน์ร่วม
4. การบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร	- เน้นเฉพาะกลุ่มหรือการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ	- เน้นแบบไม่เป็นทางการและมีบรรยากาศแบบเปิดมากขึ้น
5. การจูงใจ	- เน้นการตอบสนองความต้องการปัจจัยขั้นต่ำ	- เน้นการบริหารและความเป็นผู้นำในตนเอง - เน้นการตอบสนองความต้องการในปัจจัยขั้นสูง โดยเฉพาะการใช้ศักยภาพแห่งตนออกมาอย่างเต็มที่
6. ภาวะผู้นำ	- การมองคนเป็นเครื่องจักรกล ภาวะผู้นำแบบอำนาจนิยม ผู้นำการจัดการ	- มองคนในฐานะเป็นมนุษย์ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยโดยนิยมผู้นำการเปลี่ยนแปลง
7. วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ	- มุ่งเน้นค่านิยมแบบราชการมีบรรยากาศแบบปิดแบบที่ไม่มีสุขอนามัย	- เน้นวัฒนธรรมแบบแข่งขัน แบบมีส่วนร่วม บรรยากาศแบบเปิด และแบบมีสุขอนามัย
8. การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม	- การเปลี่ยนแปลงแบบแยกส่วน	- การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบเน้นสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น
9. หลักสูตรและการสอน	- ไม่เป็นผู้นำทางวิชาการ ขาดความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาพื้นฐานของหลักสูตรและวิธีการสอนแต่ละประเภท	- เป็นผู้นำทางวิชาการ ตื่นตัวสร้างสรรค์และเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาพื้นฐานของหลักสูตรและวิธีการสอนแต่ละประเภท

(วิจารณ์ สารรัตน์, 2553)

จากตารางจะเห็นได้ว่า การพัฒนาครูควรดำเนินการให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาใหม่ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการพัฒนาในทุกด้าน

นอกจากนี้ Ubben et al. (2001) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความ ต้องการพัฒนาครูในโรงเรียน ทั้งระดับตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือวุฒิภาวะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้การมีทัศนะต่อกลุ่มครูว่าเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” (adult learners) ด้วย ดังนั้น การพัฒนาครูจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้บางประการด้วย คือ 1) ผู้ใหญ่ ต้องการโอกาสในการกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) สิ่งที่พัฒนา ควรสอดคล้องประสบการณ์การเรียนรู้เดิม 3) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง และ 4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้จะทำให้การพัฒนา ครูนั่นเป็นไปอย่างได้ผล

นอกจากนั้น ยังมีความเห็นสอดคล้องกันในปัจจุบันนี้ว่า การเรียนรู้ของครู (Teacher learning) เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน ซึ่ง Sergiovanni (2001) ได้กล่าวถึงผลการวิจัยของ David and Shields ในปี 1999 ที่พบว่าองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนนั้นประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นส่งเสริมการเรียนรู้ และปรับปรุงคุณภาพการสอนของครู 2) การมีกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูใหม่ ๆ ให้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการ ปฏิบัติงานประจำวันของครู 3) ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ของครูนั่น ควรเน้นการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ และวิธีการใหม่ๆ จากห้องเรียนของตนเอง จากเพื่อนครู จากนักพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และจากผู้บริหาร ภายในโรงเรียนของตนเอง ส่วน Viadero (1999 อ้างถึงใน Sergiovanni, 2001) ศึกษาพบว่าการเรียนรู้ของครู เกิดขึ้นจากการเผชิญกับการทำหน้าที่ในห้องเรียนเป็นหลัก ดังนั้น แม้ว่าโรงเรียนจะจัดโอกาสเพื่อการเรียนรู้ ให้แก่ครู แต่ไม่ได้ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้น การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นกับการตัดสินใจของตนเอง ครูเห็นว่าอะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ อะไรจำเป็นหรือไม่จำเป็น คำถามสำคัญคือ ผู้บริหารควรทำอะไรจึงจะช่วยให้ครูได้เรียนรู้ เกี่ยวกับตนเองและงาน ควรทำอะไรเพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาศักยภาพในการสอน

ซึ่ง Sergiovanni (2001) ให้ทัศนะว่า ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะเป็นอย่างไรต่อสิ่ง ต่างๆ คือ 1) นิยามของคำว่า การเรียนการสอนที่ดี 2) การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ที่ดี 3) การจัดสภาพ โรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ที่ดี 4) จัดโรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้หรือเป็นแหล่งการเสาะแสวงหาที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักว่าการช่วยเหลือครูให้เกิดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดใหม่นั้น จะอาศัยการฝึกอบรม (training) เพียงอย่างเดียวไม่ได้ หากต้องเน้นการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) และเน้นยุทธศาสตร์ การพัฒนาตนเอง (renewal strategies) ให้มากขึ้น ได้เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาครูสามรูปแบบเพื่อการสร้างองค์ ความรู้ใหม่แล้ว ก็อาจให้ความสำคัญกับวิธีการฝึกอบรมน้อยลง แล้วให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพและการ พัฒนาคณะครูให้มากขึ้น ซึ่ง Sergiovanni ได้อธิบายและเปรียบเทียบให้เห็นดังภาพต่อไปนี้

การฝึกอบรม	การพัฒนาวิชาชีพ	การพัฒนาตนเอง
<p>ข้อตกลงเบื้องต้น</p> <p>ความรู้มีอิทธิพลเหนือครู จึงเป็นสิ่งที่ จะบอกว่าครูต้องทำอะไร การสอน เป็นเพียงงาน ครูเป็นผู้ปฏิบัติการ สอน การฝึกทักษะเป็นสิ่งสำคัญ</p> <p>บทบาท</p> <p>ครูเป็นผู้บริโภคความรู้ ผู้บริหารเป็นผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>การปฏิบัติ</p> <p>เน้นสมรรถภาพเชิงเทคนิค สร้าง ทักษะของครูเป็นรายบุคคล ซึ่ง กระทำโดยการฝึกอบรมและฝึก ปฏิบัติ โดยการวางแผนและการ นำไปฝึกอบรม</p>	<p>ครูมีอิทธิพลเหนือความรู้ ความรู้เป็น กรอบแนวคิดช่วยการตัดสินใจ การสอน เป็นวิชาชีพ ครูคือผู้เชี่ยวชาญ การพัฒนา เพื่อความเชี่ยวชาญเป็นสิ่งสำคัญ</p> <p>ครูเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ ผู้บริหารเป็นเพื่อนร่วมงาน</p> <p>เน้นศักยภาพเชิงคลินิก สร้างชุมชน วิชาชีพจากวิธีการแก้ปัญหาและสืบเสาะ ค้นหา ซึ่งกระทำโดยเน้นการสืบเสาะ ค้นหา การแก้ปัญหา และการวิจัยเชิง ปฏิบัติการ</p>	<p>ความรู้มีอยู่ในตัวครูแล้ว ความรู้จึง เป็นเรื่องส่วนบุคคลที่เชื่อมโยงกับ เพื่อนครูหรือบุคคลอื่น การสอนเป็น อาชีพ ครูถือเป็นลูกจ้าง การพัฒนาคน และวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญ</p> <p>ครูเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ที่อยู่ใน ผู้บริหารเป็นเพื่อน</p> <p>เน้นศักยภาพส่วนบุคคลและเชิง วิชาชีพ สร้างชุมชนแห่งการดูแลซึ่ง กันและกันจากการมีข้อมูลย้อนกลับ การประเมินผลซ้ำ ซึ่งกระทำโดย กระตุ้นการมีข้อมูลย้อนกลับ การ สนทนา และการอภิปราย</p>

ภาพที่ 12 แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาคู 3 รูปแบบ ตามทัศนะของ Sergiovanni (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคู

Little (1993) ถือว่าการพัฒนาคูเป็นการพัฒนาวิชาชีพ จึงเสนอหลัก 6 ประการ ที่เชื่อว่าจะ เป็นสิ่งชี้ทางในการออกแบบประสบการณ์การพัฒนาคูสำหรับครู มีดังนี้

1) การพัฒนาวิชาชีพควรเสนอสิ่งที่มีความหมายในด้านสติปัญญา สังคม และอารมณ์ด้วย ความคิด ด้วยสื่อ และด้วยบุคคลทั้งที่เป็นครูและไม่ได้ประกอบอาชีพครู

2) การพัฒนาวิชาชีพควรตระหนักถึงบริบทของการสอนและประสบการณ์ของครู ควรจะ เน้นที่กลุ่มศึกษา (Study groups) ความร่วมมือของครู การเป็นหุ้นส่วน และตัวแบบอื่น ๆ ของการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะ เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูเข้าใจความคิดใหม่ ๆ ที่สัมพันธ์กับครู สถานศึกษา การปฏิบัติการสอนและ สภาพแวดล้อม

3) การพัฒนาวิชาชีพนำเสนอสิ่งที่อาจไม่เห็นพ้องกัน เพราะสิ่งที่ไม่เห็นพ้องกันอาจ ก่อให้เกิดทางเลือกอย่างใหม่

4) การพัฒนาวิชาชีพพิจารณาการปฏิบัติในชั้นเรียนในภาพกว้าง หรือในบริบทโดยพิจารณา ส่วนอื่น ๆ ประกอบ คือวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติของโรงเรียน การส่งเสริมให้ครูมองเห็นวิธีการที่จะเชื่อมโยง ประสบการณ์ของนักเรียน การปฏิบัติในชั้นเรียนของครู โครงสร้างและวัฒนธรรมของโรงเรียน

5) การพัฒนาวิชาชีพเตรียมครูในการใช้เทคนิคและจินตทัศน์ในการแสวงหาความรู้ ครูไม่เพียงจะใช้ความรู้จากการวิจัยเท่านั้น แต่จำเป็นต้องสร้างองค์ความรู้จากการวิจัยอีกด้วย

6) ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพจะต้องมั่นใจว่ามีความสมดุลระหว่างความสนใจของครูกับความสนใจของสถานศึกษา

ส่วน ทิธศักดิ์ อัครบวร (2542) เสนอว่า การพัฒนาครูประจำการ ให้สามารถแสดงนวัตกรรม การสอนและรูปแบบการเรียนรู้ ในโลกของเทคโนโลยีโดยการใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม โดยได้ให้ความสำคัญกับ

1) สมรรถภาพในหน้าที่ของครู คือ (1) ทำงานร่วมกับนักเรียน (2) มีความรู้ในหลักสูตร และการประยุกต์ใช้ (3) ความรู้ในวิชาชีพครู (4) สื่อสารกับผู้ปกครองและผู้ให้ความดูแลช่วยเหลือ ในขอบเขตของโรงเรียน (5) มีความสามารถในการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง ทั้งด้านการสอนของตนและปัญหาในด้านสังคม การเมือง (6) ประสบการณ์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (7) มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2) ความรู้อย่างลุ่มลึกในเนื้อหาวิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ

3) การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เป็นงานที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนและการพัฒนาครู

ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2545) เสนอแนวคิดในการพัฒนาไว้ว่า ควรดำเนินการ เป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรก เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Systematic training) ระยะที่สองเป็นการพัฒนาตนเอง (self - development) และ ระยะที่สามเป็นการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ซึ่งต่อมาได้ขยายขอบเขตเป็นองค์การแห่งความรู้สารสนเทศและการเรียนรู้ (Knowledge, information and learning organization) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า KILO ดังนั้น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรมีวิธีการที่หลากหลายซึ่งเหมาะสมกับสภาพของเศรษฐกิจ สังคม บริบทของสถานศึกษา และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะรับการพัฒนา

วิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจกระทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง 3) การวิจัยปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ 5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ (workshop) การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้การแนะแนว (counseling) และเพื่อการเสนอแนะ (coaching) การศึกษาต่อ

Sergiovanni (2001) กล่าวว่า การพัฒนาครูต้องให้ความสำคัญสอดคล้องกันระหว่างความคาดหวัง และความสนใจของครูกับบทบาทและความต้องการของโรงเรียน ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาในเชิงจริงใจ มิใช่การบังคับขู่เข็ญให้รางวัล การยกย่อง และเสริมแรงเมื่อเกิดความสำเร็จ พัฒนาโปรแกรมด้วยความร่วมมือของหลายๆ ฝ่ายมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู มิใช่พฤติกรรมของนักเรียนพิจารณาประสบการณ์ของครูในอดีตคาดหวังว่าจะมีการต่อต้านบ้าง ควรดำเนินการดังนี้

1) ให้มีความเชื่อมโยงระหว่างการฝึกอบรมกับการปฏิบัติจริง 2) พัฒนากลยุทธ์ที่ค่าใช้จ่ายต่ำ 3) ประเมินผลทั้งขณะดำเนินการและสิ้นสุดการดำเนินการ 4) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าการเรียนรู้ของครู (Teacher learning) เป็นส่วนประกอบสำคัญใน ความพยายามที่จะปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครูนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ หลักการสำคัญของการเรียน และการสอนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของจิตวิทยา 5) การเรียนเป็นกระบวนการของการทำให้สิ่งที่เรียนมีความหมาย 6) แรงจูงใจในการเรียนส่วนหนึ่งมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของบุคคล และแรงคล้อยของบุคคล อีกส่วนหนึ่ง

ได้รับอิทธิพลจากการที่บุคคลได้มีความเชื่อมโยงหรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 7) ผู้เรียนแต่ละคนต้องการเวลาที่แตกต่างกันในการเรียนรู้สิ่งเดียวกัน 8) ความรู้และทักษะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่คล้ายกันกับ จะนำเอาความรู้และทักษะไปใช้

ส่วน ยนต์ ชุ่มจิต (2550) เสนอแนะหลักการพัฒนาครู ดังนี้

1) การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู 2) การพัฒนาครูต้องครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านความรู้และทักษะการใช้เครื่องมือต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้และเข้าใจกฎระเบียบ รวมทั้งรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ 4) การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความค้อยหรือข้อบกพร่อง เช่น ด้านคุณธรรม ความเอื้อยชา และเทคนิควิธีการสอน 5) การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้า

นอกจากที่ศนะดังกล่าวแล้ว Sparks (1988 อ้างถึงใน Ubben et al., 2001) ยังได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูไว้อีก 5 รูปแบบ ดังนี้คือ

1) รูปแบบการพัฒนาตนเอง (individually guided) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด และสิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้น ขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้ จะเริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (needs) จากนั้นจึงเป็นการจัดทำแผน (plan) เพื่อบรรลุความต้องการจำเป็น แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผน (accomplish the plan) และการประเมินผลงานตามแผน (evaluation)

2) รูปแบบการสังเกตและการประเมิน (observation and assessment) ให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (feedback) กับเพื่อนครูคนอื่นๆ ซึ่งจะให้ผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วยโดยอาจใช้วิธี peer coaching, team building, collaboration, clinical supervision เป็นต้น

3) รูปแบบมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (involvement in a development process) รูปแบบนี้เชื่อว่า เนื่องจากครูในฐานะเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” จึงต้องการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา และเชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหา นั้นได้ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้ จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้สรรหาทางแก้ปัญหาหลักสูตรหรือการสอนของเขาเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อการแก้ปัญหา การรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ศึกษาได้ การดำเนินการแก้ปัญหา และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

4) รูปแบบการฝึกอบรม (training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมาช้านานและใช้กันค่อนข้างมาก แต่ก็มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ (transforming) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอกซึ่งมักพบปัญหาในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน

5) รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือรายกลุ่มเป็นรูปแบบที่มุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียน หรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action-based research) หรืออาจใช้วิธีการวงจรรคุณภาพ (quality circles) หรืออาจใช้วิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management) เป็นต้น

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ยังได้กำหนดกรอบในการขับเคลื่อนสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาครู ได้แก่

- 1) การพัฒนาความรู้และเจตคติของครู เกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ระบบการประกันคุณภาพ พื้นฐานด้าน ICT และ พื้นฐานด้าน E-learning
- 2) การนิเทศติดตามและประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอน (3) สื่อและแหล่งเรียนรู้

ส่วน Linda Evans (2002) ได้นำเสนอประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครูในหัวข้อ “What is Teacher Development” โดยมีคำถามสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่

- 1) การพัฒนาครู คืออะไร ? (What constitutes teacher development?)
- 2) การพัฒนาครูมีปัจจัยที่มีอิทธิพลอะไรบ้าง? (What factors influence teacher development?)
- 3) กระบวนการพัฒนาครูควรทำอย่างไร? (What does the teacher development process involve?)
- 4) การพัฒนาครูมีผลกระทบต่อระบบการศึกษาอะไรบ้าง ? (What are the effects on the education system of teacher development?)
- 5) กระบวนการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ ควรทำอย่างไร ? (How might the teacher development process be effected?)

องค์ประกอบสำคัญ 2 ประการของการพัฒนาครูรายบุคคล คือ การพัฒนาทัศนคติ (attitudinal development) และ การพัฒนางานในหน้าที่ (functional development) ซึ่งทุกคนสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการแบบใหม่ๆ เรียนรู้ที่จะประยุกต์กระบวนการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานต่างๆ (Who can include learning new ways of working; learning how to apply new process within one's practice.)

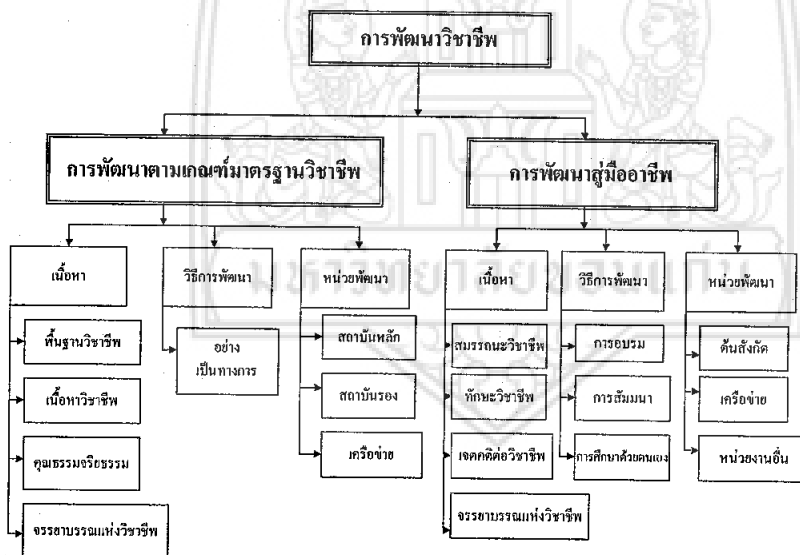
ส่วน สำนักงานพาณิชย์บริการแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีควีนแลนด์ (2002) เสนอไว้ว่าการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูว่า สิ่งที่ต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูไทย (The Teacher Development Needs of Teachers) ได้แก่ 1) ความรู้ใหม่ (Types of New Knowledge) ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ประสบผลสำเร็จ 2) ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ใหม่ (New learning Strategies) ได้แก่ วิธีการสอนใหม่ๆ วิธีการเรียนรู้ใหม่ๆ เช่น การเรียนรู้แบบ constructivism, critical reflection, and transformation เป็นต้น 3) การวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) 4) การสอนแบบบูรณาการ(Integrated teaching) 5) การเรียนรู้โดยใช้ ICT (ICT based learning, ICT competencies) 6) การมีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และ 7) การวิจัยปฏิบัติการ (Action research)

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้ระบุ “การพัฒนาวิชาชีพครู” ว่ามีหลักการสำคัญ ดังนี้
- 1) ต้องให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและผูกพันกับได้ต่อไปในอนาคตประกอบวิชาชีพ 2) ต้องปรับวิธีการพัฒนาครูจากภาพรวมศูนย์พัฒนาทั่วทั้งประเทศมาเป็นการพัฒนาระยะสั้นในแต่ละโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3) ต้องให้รางวัลแก่ผู้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเสนออีกว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูควรเป็นดังนี้
- 1) การพัฒนาโดยการศึกษาในระบบ ได้แก่ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก)

2) การพัฒนาโดยการศึกษาจากระบบ ได้แก่ การเข้าร่วมประชุม อบรมหรือสัมมนาและการ ศึกษาดูงาน 3) การพัฒนาโดยการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ การศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ การศึกษาจาก ICT การเสวนาและการ พบปะสังสรรค์ การพัฒนาโดยองค์กรหรือหมู่คณะ

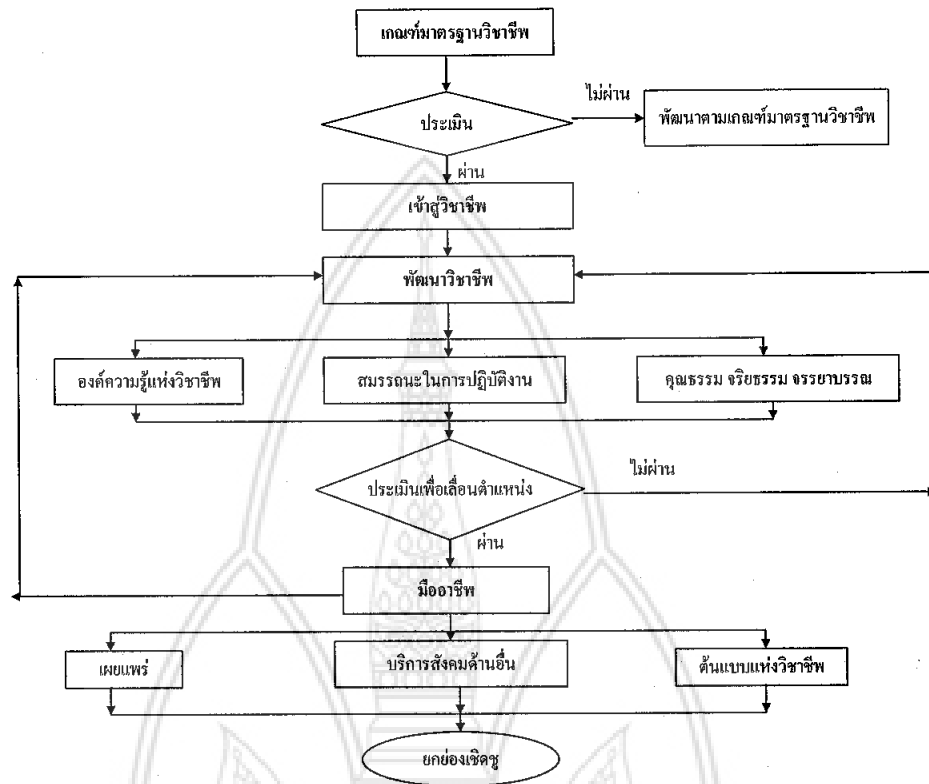
จากกรอบแนวคิดของการพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า หากพิจารณาในแง่ที่เป็น แนวคิด (concept) ผู้บริหาร โรงเรียนคือบุคคลสำคัญและมีผลต่อการพัฒนาครู จะต้องมุ่งการเน้นการพัฒนาครูและ การใช้ครูให้เต็มศักยภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน แต่หากพิจารณาในแง่ที่เป็น กระบวนการ (process) โดยผู้บริหารต้องกำหนดปรัชญาหรือ นโยบายและมาตรการในการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับบริบทที่พึงประสงค์ ของโรงเรียน และสอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ใหม่ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อบริบทขององค์กร ทั้งการบริหารเพื่อ ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดโครงสร้างขององค์กร การจูงใจ การตัดสินใจ การใช้ภาวะผู้นำ การบริหาร เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร และการบริหารหลักสูตรและการสอนอีกด้วย

การพัฒนาครูควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนา ครู โดยคำนึงถึงความหลากหลายของวิธีการพัฒนาเป็นสำคัญ เพราะคุณภาพของครูส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ การศึกษาด้านผู้เรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน จึงต้องมีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ที่เสนอแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ว่า “วิชาชีพ” 3 ประการ ได้แก่ 1) องค์ความรู้ในวิชาชีพ 2) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน 3) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพทุกคนต้องยึดมั่นและถือปฏิบัติ รวมทั้งประเมินตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยยึดขอบข่ายดังที่แสดงไว้ในแผนภูมิต่อไปนี้



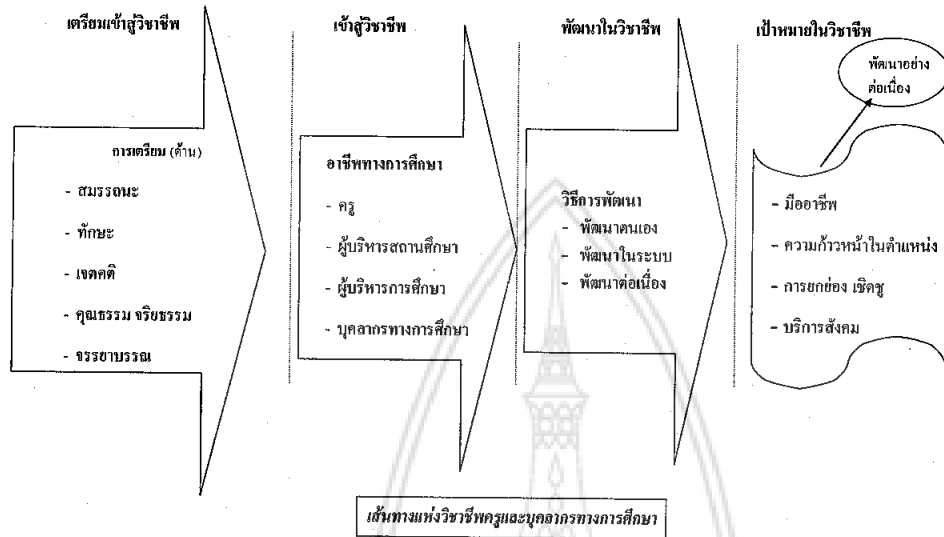
ภาพที่ 13 แสดงขอบข่ายของการพัฒนาวิชาชีพครู (คุรุสภา, 2549)

นอกจากนี้ ยังต้องดำเนินการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นกระบวนการและเหมาะสม ดังแผนภูมิ
ต่อไปนี



ภาพที่ 14 แสดงขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพ (คุรุสภา, 2549)

การพัฒนาวิชาชีพครุมีเป้าประสงค์สำคัญเพื่อพัฒนาให้มีศักยภาพ มีคุณภาพ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ คือ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตนโดยมีสมรรถนะที่เหมาะสม ทั้งในด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการตามแนวทางและเส้นทางที่เหมาะสม ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 15 แสดงเส้นทางแห่งวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูสภา, 2549)

ส่วน Hunter Moorman (1997) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) ต้องพิจารณา ดังต่อไปนี้

1) จุดมุ่งหมายการพัฒนาวิชาชีพ (Goals of Principal Professional Development)

1.1) เพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติ/ทักษะเฉพาะด้าน ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนและการสอน คือสัมพันธ์ประสิทธิภาพการสอนของครูและการเรียนของนักเรียนที่สัมฤทธิ์ผล

1.2) เพื่อเป็นแนวทางจัดทำแผนยุทธศาสตร์ปรับปรุงคุณภาพ อาศัยแหล่งปัญหาตามสภาพจริง

1.3) เพื่อช่วยเหลือผู้เข้าอบรมให้มีโอกาสประเมินตนเอง และหาแนวทางพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.4) เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเชิงลึก เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

1.5) เพื่อให้ได้รับเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับสมรรถนะเฉพาะที่มีประสิทธิภาพ

1.6) โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพ ควรสามารถรองรับความแตกต่างแต่ละโรงเรียน

2) กระบวนการ/ขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพ (Processes of Professional Development)

ควรดำเนินการดังนี้ (ตามบริบทของสหรัฐอเมริกา)

2.1) การพัฒนาความก้าวหน้าด้วยตนเอง

2.2) การจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพ

2.3) การเรียนรู้แบบร่วมมือ

2.4) การรับทราบข้อมูลจากชุมชนเกี่ยวกับคำถามที่สำคัญ

- 2.5) ประสานสถาบันหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง (Principal institutes)
- 2.6) พัฒนาเพิ่มสะสมผลงาน (Portfolio development)
- 2.7) พัฒนาวิชาชีพระดับเขตพื้นที่/กลุ่ม โรงเรียน (District professional development)
- 2.8) โปรแกรมการพัฒนาที่เหมาะสม (Tailored and packaged external programs)

สำหรับกิจกรรมที่ควรนำมาใช้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพนั้น Hunter Moorman (1997) เสนอไว้ว่า ควรใช้กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพต่อไปนี้ คือ

- 1) กระบวนการกลุ่ม เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 2) การวิจัยปฏิบัติการ เป็นการวิจัยในสถานที่ปฏิบัติงานจริง
- 3) การตรวจสอบทบทวนและการฝึก
- 4) การสะท้อนผล
- 5) การร่วมมือร่วมใจ/มีแผนร่วมกัน

ส่วน U.S. Department of Education (2007) เสนอว่า หลักการพัฒนาวิชาชีพที่มีคุณภาพสูง (Principles of High-Professional Development) คือ การดำเนินการที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยมีหลักดังต่อไปนี้

- 1) มุ่งให้ครูเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียน
- 2) มุ่งปรับปรุงในทุกระดับ ทั้งในระดับรายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร
- 3) เคารพในสติปัญญาและภาวะผู้นำของครู
- 4) สะท้อนผลการปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุดหรือผลการวิจัยเกี่ยวกับการสอน การเรียนรู้ และภาวะผู้นำ
- 5) ครูมีการพัฒนาเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา วิธีการสอน ใช้เทคโนโลยี และหรือองค์ประกอบอื่นๆ ที่สามารถช่วยยกระดับมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้นได้
- 6) ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง และนำไปปรับปรุงในชีวิตประจำวันของโรงเรียน
- 7) การร่วมวางแผนอย่างร่วมมือร่วมใจ
- 8) มีความพร้อมด้านเวลาและทรัพยากร
- 9) ควรมีแผนระยะยาวกำกับการพัฒนา
- 10) มีการประเมินผลการพัฒนาครูเกี่ยวกับประสิทธิผลการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนา

ส่วน วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) เสนอว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในปัจจุบันแตกต่างจากในอดีต แต่เดิมนักการศึกษาไม่มองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในวงแคบคือ ครูหรือผู้บริหาร โรงเรียนมักจะมองการพัฒนาวิชาชีพไปที่กิจกรรมพิเศษใดๆ ที่จัดขึ้น 2-3 วัน ในช่วงใดช่วงหนึ่งของปีการศึกษา หรือมักจะมองไปที่การศึกษาต่อหรือการพัฒนาใดๆ ที่จะทำให้ได้วุฒิปริญญา ได้โอกาสการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือรับเงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น ด้วยมุมมองเช่นนี้ทำให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีการสะสมวุฒิปริญญาหรือจำนวนชั่วโมงหรือจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพในลักษณะการคิดภาระงานบนฐานเวลา (Monahan, 1996 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ซึ่งทำให้ระบบคิดการพัฒนาวิชาชีพไม่เป็นไปในลักษณะว่า “ในการทำงาน มีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง และจะทำได้อย่างไร” (McDiarmid, David, Kannapel, Corcoran, & Coe, 1997

อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2552) มุมมองในการพัฒนาวิชาชีพแบบใหม่ มีทัศนะที่กว้างขึ้น ทั้งในเรื่องของกิจกรรม (activity) และเรื่องกระบวนการ (process) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษา จุดเน้นเพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (student learning) ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการพัฒนาวิชาชีพ แม้ว่าในบางกรณีการพัฒนาวิชาชีพอาจไม่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน

Guskey (2000) ได้กำหนดลักษณะสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

1) เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย (purposeful process) จะช่วยให้การกำหนดเนื้อหาและวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการ หรือแนวปฏิบัติ ตลอดจนแนวการประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีแนวทางดังนี้

1.1) การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด ตามทัศนะทฤษฎีการกำหนดจุดหมาย (Bartol, Martin, Tein & Matthews, 1998 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553) โดยเฉพาะกรณีที่ต้องการให้มีการปฏิบัติกรในชั้นเรียนหรือในโรงเรียน เพื่อให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน จะช่วยให้สามารถกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังได้ชัดเจนขึ้น ในลักษณะ “เริ่มต้น โดยมีผลลัพธ์อยู่ในใจ”(beginning with the end in mind) หรืออาจเรียกว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ตามทัศนะของ Sparks (1996 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553)

1.2) การทำให้มั่นใจว่าจุดมุ่งหมายนั้นมีคุณค่า มีความหมาย เพราะเชื่อว่าทุกจุดหมายจะมีความสำคัญเท่ากันหรือมีคุณค่า ดังนั้นต้องมีวิธีการตรวจสอบความสำคัญหรือความมีคุณค่าของจุดมุ่งหมายนั้น

1.3) มีการกำหนดวิธีการประเมินผลตามจุดมุ่งหมายนั้น ควรคำนึงถึงการมีตัวบ่งชี้ที่หลากหลาย (multiple indicators) ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง

2) การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (ongoing) เนื่องจากการศึกษาเป็นสาขาที่มีพลวัต (dynamic) มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ บุคลากรทางการศึกษาต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องสำรวจถึงความเป็นประสิทธิผลของสิ่งที่ตนเองกำลังกระทำอยู่ ประเมินถึงสภาพปฏิบัติงานในปัจจุบัน ทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหากสิ่งที่ทำนั้นยังเป็นไปได้ไม่ดี และพยายามหาทางเลือกหรือโอกาสใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขอยู่อย่างต่อเนื่องกิจกรรมบางประการ เช่น การทบทวนปรับปรุงหลักสูตร การอ่านวารสารหรือเอกสารทางวิชาชีพ การสังเกตห้องเรียน และการสนทนาระหว่างครูด้วยกันเอง เป็นต้น

3) การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการเชิงระบบ (systemic) ต้องไม่มุ่งพัฒนาในส่วนตัวส่วนหนึ่งหรือในระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาในทุกส่วนอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในระดับรายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร มิฉะนั้นอาจจะเกิดปรากฏการณ์ขัดแย้งกันขึ้นระหว่างระดับหรือส่วนที่ได้รับการพัฒนากับส่วนหรือระดับที่ไม่ได้รับการพัฒนา และประเด็นที่ควรคำนึงถึงที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการพัฒนาวิชาชีพต้องกระทำเพื่อคนทุกคน จะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและผู้ปกครองชุมชน

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพ อาจกระทำได้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งจากเอกสารการวิจัยของ Spark and Loucks-Horsley (1989 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553) และของ Drago-Severson (1994 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553) ได้กล่าวว่าการพัฒนาวิชาชีพมี 7 รูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบการฝึกอบรม (training model) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมานาน จนถือเป็นปกติที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ การฝึกอบรมอาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

2) รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (observation/assessment model) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

3) รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหรือปรับปรุง (involvement in a development improvement process model) การพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ ทำให้ผู้ที่ให้เข้ามามีส่วนร่วมนั้นต้องศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม และผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและการมีพันธะผูกพันในการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล

4) รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (study groups model) กรณีที่ต้องการหาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย หากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นหลายประเด็น จะแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ อาจจะมีกลุ่มละ 4-6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในส่วนของกลุ่มนั้น ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกัน จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูลการเรียนรู้ และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

5) รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (inquiry/action research model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน อาจกระทำได้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับ โรงเรียน สามารถกระทำได้หลายวิธีการ แต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ 2) รวบรวม จัดกระทำ แปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ และ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6) รูปแบบการพัฒนาตนเอง (individually guided activities model) แต่ละบุคคลกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง อย่างไรก็ตามรูปแบบนี้อาจมีจุดอ่อนที่อาจขาดการมีส่วนร่วมหรือแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่น ดังนั้นควรออกแบบให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นด้วย

7) รูปแบบการเป็นที่เลี้ยง (mentoring model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยมีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ จะทำให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการณ์ทำงาน และการใช้เทคนิคเพื่อการปรับปรุงแก้ไข การจำแนกรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพออกเป็น 7 รูปแบบดังกล่าว มีความครอบคลุมและหลากหลาย แม้จะมีนักวิชาการรายอื่นส่วนใหญ่ออกคล้อยกัน

ส่วน Hughes (1999 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ได้จำแนกออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

- 1) รูปแบบการพัฒนาตนเอง (individually guided staff development model)
- 2) รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (observation/assessment model)
- 3) รูปแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (involvement in a development/improvement process model)
- 4) รูปแบบการฝึกอบรม (training model)
- 5) รูปแบบการสืบค้น (inquiry model)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) จึงเสนอว่า การนำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบพัฒนาวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ก็จะครอบคลุม แต่หากมีรูปแบบใหม่อื่นใดก็สามารถนำมากำหนดเพิ่มเติมได้ อย่างไรก็ตามเนื่องจากรูปแบบที่กล่าวถึงข้างต้นมีความแตกต่างกัน ควรนำไปใช้อย่างผสมผสานหรือบูรณาการ (combination/integration) จะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น อาจเริ่มต้นโดยใช้รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม เพื่อนำไปสู่รูปแบบการฝึกอบรม แล้วนำไปสู่รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเสนออีกว่าการพัฒนาวิชาชีพที่ใช้หลากหลายรูปแบบผสมผสานนั้น อาจดำเนินการได้ในสองระดับ คือ ระดับเขตพื้นที่ (districtwide level) และ ระดับโรงเรียน (site-based level) ซึ่งต่างมีจุดคิดต่างกัน โดยในระดับเขตพื้นที่การศึกษาจะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างกว้างขวางมากกว่า ทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทรัพยากร และผู้เชี่ยวชาญ การมีปฏิสัมพันธ์/ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน ขณะที่การดำเนินการในระดับโรงเรียนนั้นมีข้อดีที่การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา รูปแบบ และการประเมิน จะเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท มีการตัดสินใจในระดับคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งมีตัวแทนของบุคคลกลุ่มต่างๆ อยู่ด้วย จะทำให้การพัฒนาวิชาชีพง่ายต่อการบรรลุผล เนื่องจากมีบุคคลและหน่วยงานอื่นมาเกี่ยวข้องด้วยน้อยกว่า แต่อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติมักนิยมนำเอาไปใช้แบบผสมผสานกัน เช่น อาจดำเนินการในระดับเขตพื้นที่ก่อน ในเรื่องที่เป็นพื้นฐานร่วมกันอันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็น กลยุทธ์ ทรัพยากร และผู้เชี่ยวชาญร่วมกัน หลังจากนั้นแต่ละโรงเรียนจึงดำเนินการพัฒนาวิชาชีพในส่วนที่เป็นปัญหาหรือสามารถสนองความต้องการของตนเอง

ดังนั้น Guskey (2000) จึงได้นำเสนอหลักการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1) เน้นเพื่อการเรียนรู้และเพื่อนักเรียนที่ชัดเจน ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบที่เป็นทั้งจุดมุ่งหมาย (goal) และ ผลลัพธ์ (outcome) ใน 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย เช่น ความรู้และความเข้าใจ ด้านจิตพิสัย เช่น ทักษะและค่านิยม ด้านทักษะพิสัย เช่น ทักษะ พฤติกรรม และการปฏิบัติ
- 2) เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร
- 3) มุ่งการเปลี่ยนแปลงลักษณะคิดใหญ่แต่เริ่มทีละนิด (think big, but start small) ใช้ชุดปฏิบัติการเล็กหลายชุด (a series of smaller steps) โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงในประเด็นเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้

Heron (1996 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) และ Ubben, Hughes and Norris (2004) มีทัศนะที่สอดคล้องกับ Guskey ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับ

เนื้อหามากขึ้น ให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในปัจจุบันมีกระบวนทัศน์ที่สำคัญมาก ได้แก่

1) กระบวนทัศน์ที่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน (results-driven education) นั่นคือ แผนงานหรือโครงการพัฒนาครู จะต้องคำนึงถึงการส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีกับนักเรียน

2) กระบวนทัศน์เกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) ซึ่งแผนงานหรือโครงการพัฒนาครู จะต้องมุ่งก่อให้เกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่คิดแบบแยกส่วน โดยคำนึงถึงทุกส่วนทั้งด้านหลักสูตร การสอน หรือการประเมินผล ต่างส่งผลซึ่งกันและกัน มีอิทธิพลร่วมกัน ที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3) กระบวนทัศน์เกี่ยวกับการเป็นผู้กระทำ (active) ให้ครูเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (constructivism) แทนการเป็นผู้ถูกกระทำโดยผู้อื่น ดังนั้น แผนงานหรือโครงการพัฒนาครูควรต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือประสบการณ์ หรือในลักษณะการริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น โดยกระบวนการกลุ่มด้วย

นอกจากนั้น Castetter and Young (2000 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) แสดงประเด็นที่เชื่อมโยงให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมการพัฒนาวิชาชีพในสองช่วงทศวรรษที่ผ่านมาดังในตาราง

ตารางที่ 2 แสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมการพัฒนาวิชาชีพ

เดิม	เปลี่ยนเป็น
ใช้หลักการจากบนลงล่าง	ใช้หลักการจากล่างขึ้นบน
มีมุมมองที่แคบ	มีมุมมองที่กว้างขวางครอบคลุม
เป็นโครงการเดี่ยว	เป็นโปรแกรมที่มีปฏิสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน
ควบคุม กำกับ	เสริมพลังอำนาจ
มุ่งทำเพื่อเสร็จสิ้นภารกิจ	มุ่งผู้รับการพัฒนา
เปลี่ยนแปลงระบบ	เปลี่ยนแปลงระบบและบุคลากร
ไม่คำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร	ร่วมมือเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร
วางแผนจากส่วนกลาง	วางแผนในระดับหน่วยงานผู้ปฏิบัติ
แก้ปัญหาสำหรับบุคลากร	พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้แก้ปัญหาตนเองได้
เน้นรายบุคคล	เน้นทั้งรายบุคคลและกลุ่ม
เน้นเพื่อเตรียมการและเสริมสร้างประสบการณ์	เน้นเพื่อการปฏิบัติ
ไม่จริงจังกับผลลัพธ์ในการพัฒนา	เน้นให้เกิดผลลัพธ์จากการพัฒนา
พัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสอน	พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
เน้นเพียงเพื่อเติมเต็มส่วนบุคคล	มีจุดมุ่งหมายทั้งตัวบุคคล กลุ่ม และระบบ
พัฒนาเป็นครั้งๆ เฉพาะกิจ	พัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

ตารางที่ 2 แสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมการพัฒนาวิชาชีพ (ต่อ)

เดิม	เปลี่ยนเป็น
เป็นโปรแกรมเบี่ยงหัวแตก ไม่มีการจัดการที่ดี	เป็นยุทธศาสตร์เชิงระบบและมีจุดมุ่งหมายชัดเจน
การสนับสนุนด้านการเงินมีจำกัด	การสนับสนุนการเงินทั้งหลายภาคส่วน เช่น จากส่วนกลาง
เน้นการซ่อมเสริมหรือแก้ไข	เน้นการซ่อมเสริม แก้ไข และความก้าวหน้า
ริเริ่มโดยฝ่ายบริหาร	ริเริ่มร่วมกันทั้งฝ่ายบริหารและทีมงาน
เป็นแบบทางการ	เป็นทั้งแบบทางการและไม่ทางการ
เป็นโปรแกรมที่ได้รับการกำหนดไว้แล้ว	เป็นโปรแกรมที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน
พึ่งพาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก	รับการสนับสนุนจากภายในและภายนอกตามความเหมาะสม
คาดคะเนว่าจะได้รับผลกระทบในทางที่ดี	มีการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง
จัดตามความเคยชินและประสบการณ์ที่มี	มีการสำรวจในเชิงทฤษฎี
มาก่อน	
พัฒนาบทบาท	พัฒนาทั้งบทบาทและวิชาชีพ
วางแผนแบบสุ่มเป็นบางส่วนบางเรื่อง	วางแผนทั้งระบบ
ประเมินระบบ	ประเมินระบบและประเมินตนเอง
เป็นโครงการที่ไม่เชื่อมโยงกัน และแยกส่วน	เป็นคัวแบบการพัฒนาวิชาชีพเชิงระบบ
ใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์จำกัด	ใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น
ใช้วิธีการและรูปแบบที่จำกัด	ใช้วิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย
ขาดการใช้การคิดอย่างเป็นระบบ	ใช้การคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบ

(Castetter and Young, 2000)

การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพ

Guskey (2000) ได้เสนอการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพไว้ 5 ประเภท คือ

- 1) การประเมินปฏิกิริยาจากผู้มีส่วนร่วม (participants' reaction) เพื่อการปรับปรุง
- 2) การประเมินการเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วม (participants' learning) ในความรู้และทักษะใหม่

ที่ได้รับ

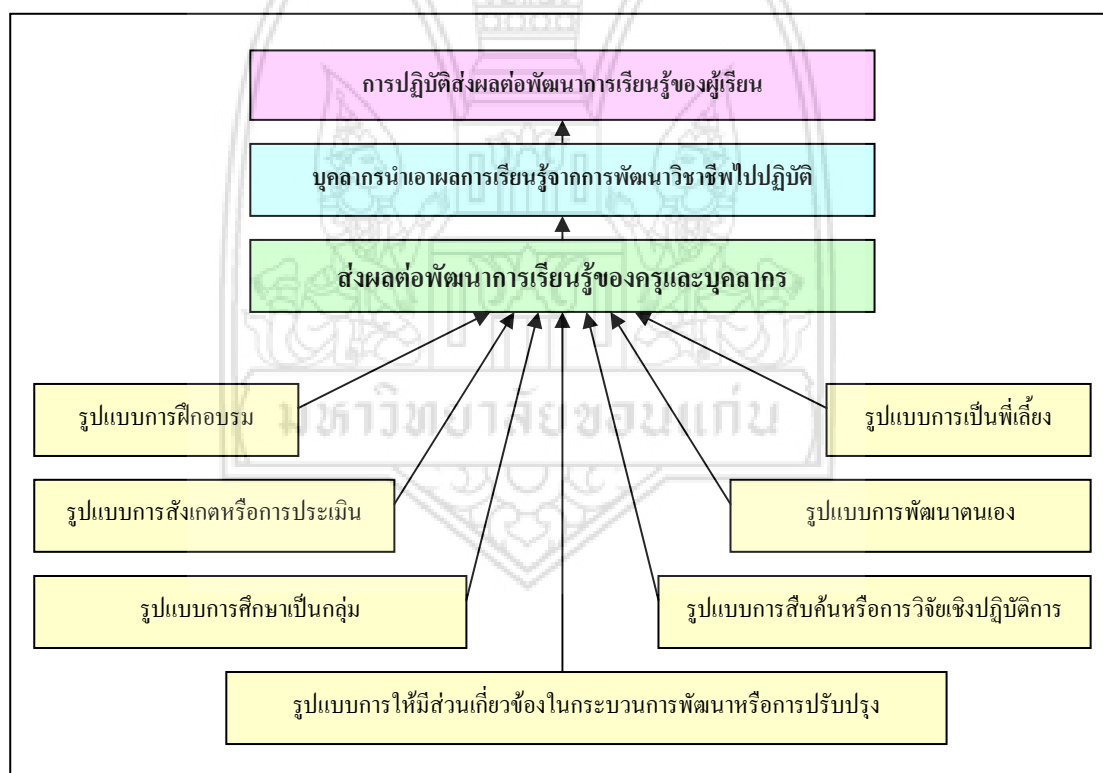
- 3) การประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (organization support and change)

4) การประเมินการใช้ความรู้ทักษะใหม่ของผู้มีส่วนร่วม (participants' use of new knowledge and skills)

- 5) การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน (student learning outcomes)

กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาเป็นเรื่องของการทำบางอย่าง เพื่อให้ได้รับเนื้อหามากขึ้น ให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีจุดมุ่งหมายสุดท้าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะในด้านเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้หรือด้านวิชาการ ซึ่งผลการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นมักอยู่ในกรอบของพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง

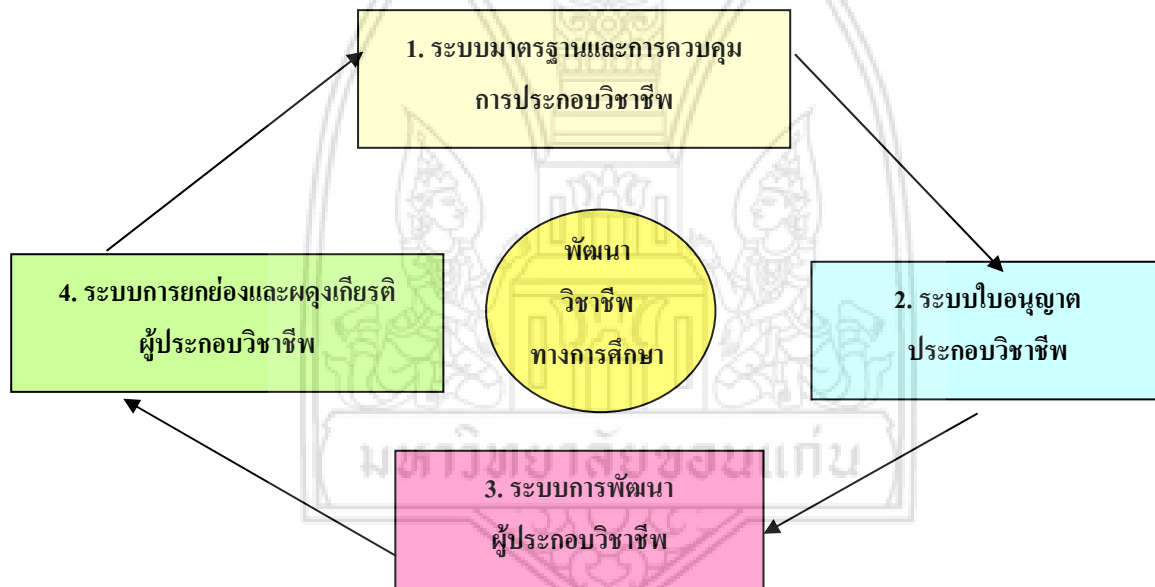
การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษานั้นสามารถดำเนินงานได้หลากหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบการฝึกอบรมรูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาตนเอง และรูปแบบการเป็นที่เลี้ยง เป็นต้น ซึ่งอาจใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลากหลายรูปแบบ โดยการดำเนินงานแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาด้วย ซึ่งการเรียนรู้นี้หมายถึงความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับ หากพิจารณาในมิติทักษะทางการบริหารสามประเภท คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมนโทัศน์ คาดหวังว่า การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาโดยรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลายรูปแบบนั้น จะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย ซึ่งผลจากการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษานั้น บุคลากรทางการศึกษาจะต้องนำเอาความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับนั้นไปปฏิบัติ กรอบแนวคิดเชิงเหตุผลดังกล่าว ดังภาพ



ภาพที่ 16 แสดงกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553: 58)

สิ่งที่ควรคำนึง ได้แก่ การกำหนดกรอบแนวคิดเชิงเหตุผล ควรคำนึงถึงลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ 3 ประการ คือ 1) เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย 2) ต่อเนื่อง และ 3) เป็นกระบวนการเชิงระบบ โดยคำนึง ถึงหลักการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผลด้วย คือ 1) เน้นการเรียนรู้เพื่อนักเรียนที่ชัดเจน 2) เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร และ 3) มุ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะคิดใหญ่แต่เริ่มทีละนิดจากชุดปฏิบัติการเล็กหลายชุด ตลอดจนคำนึงถึงการประเมินผลอย่างน้อยใน 5 ประเภทด้วย คือ 1) การประเมินปฏิกริยาจากผู้มีส่วนร่วม 2) การประเมินการเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วม 3) การประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร 4) การประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของผู้มีส่วนร่วม และ 5) การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) กำหนดคยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมแบบสร้างและสั่งสมความรู้ กระบวนการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพที่มีศักยภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ขอมรับศรัทธาและเชื่อถือจากสังคมให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพมีความมั่นคง ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คนดี คนเก่งเข้าสู่วิชาชีพมากขึ้น ผู้ประกอบวิชาชีพมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการและสังคม ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 17 แสดงระบบการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา (คุรุสภา, 2549)

การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่กำหนดเป็นแผนภูมิข้างต้น ครอบคลุมงานในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคุรุสภาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้แก่ คุรุสภา ซึ่งจะต้องดำเนินการกำหนดระบทย่อย และแนวทางในการดำเนินการในแต่ละเรื่องให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ได้แก่

1) ระบบมาตรฐานและการควบคุมการประกอบวิชาชีพ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ การควบคุมความประพฤติ และดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้

เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ การพักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาต การรับรองปริญญา ประกาศนียบัตร หรือวุฒิบัตรของสถาบันต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ และการรับรองความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาชีพ รวมทั้งความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ

2) ระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นการปฏิบัติงานครอบคลุมงานด้านการออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพทั้งหมด

3) ระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนา ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ

4) ระบบการยกย่องและผูกเกียรตินักวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุนยกย่องและผูกเกียรตินักวิชาชีพทางการศึกษา

ล่าสุด สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้จัดทำข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มีสาระสำคัญดังนี้ นับจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พบว่า ความพยายามปฏิรูปการศึกษาของไทยในหลายส่วนมีความ ก้าวหน้าไปมาก แต่ยังมีปัญหาต้อง เร่งพัฒนา ปรับปรุง และต่อยอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน โดยด้านครูพบว่า มีปัญหาขาดแคลนครูที่มีคุณภาพคุณธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดี และมีใจรักมาเป็นครู ปัญหาครูสอนไม่ตรงวุฒิ รวมทั้งภายใน 5-10 ปี ข้างหน้าจะมีครู ประจำการเกษียณอายุมากกว่าร้อยละ 50 ด้วย ดังนั้น จึงกำหนดให้มีข้อเสนอด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนเป็น หนึ่งในเก้าข้อของข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้

โดยกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง คือ “คนไทยได้เรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” มีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการ เรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา และกำหนดกรอบแนวทางหลักของการปฏิรูปการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ 1) พัฒนาคณาจารย์ใหม่ 2) พัฒนาคณาจารย์ใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ โดยในส่วนของพัฒนาครูยุคใหม่นั้นมุ่งให้เป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ ของผู้เรียน เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาที่มีคุณภาพมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็น วิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู มีปริมาณเพียงพอตามเกณฑ์ สามารถจัดการ เรียนการสอน ได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง กำหนดมาตรการที่ เกี่ยวข้องที่สำคัญ คือ 1) การพัฒนาระบบการผลิตครู 2) การพัฒนาครู โดย (1) ปรับปรุงพัฒนาระบบและเกณฑ์ การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้ เพื่อพัฒนา ผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) เร่งรัดจัดตั้งกองทุนพัฒนาและส่งเสริมครู (3) พัฒนาคูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้ครู สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) พัฒนาคูให้สามารถจัดการเรียนการสอนวิจัย พัฒนา นวัตกรรม และเทคโนโลยี

ส่วน ครูสภา (2549) ได้เสนอระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จัดทำขึ้น เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยหลักการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย

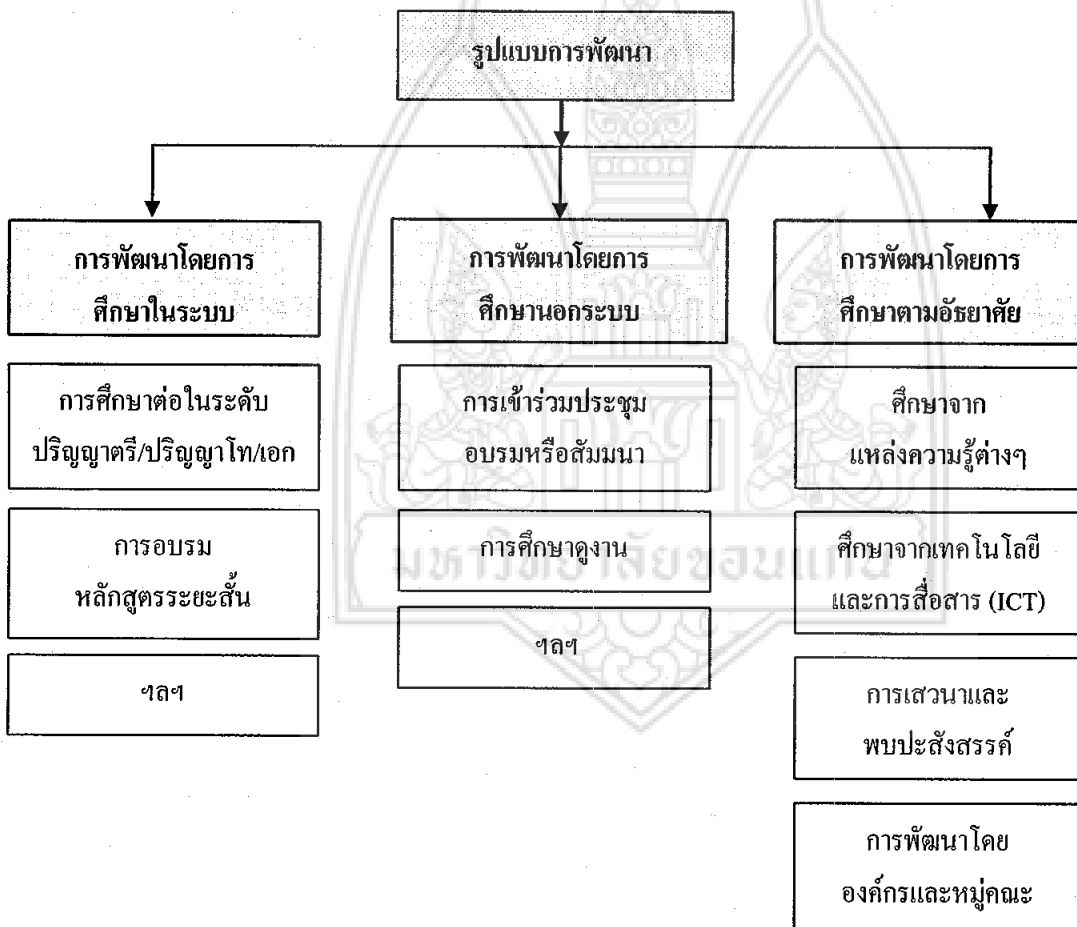
1) กรอบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา 2) รูปแบบการพัฒนา และ 3) แนวทางดำเนินการพัฒนา

2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาอย่างต่อเนื่องของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 2) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างและสั่งสมความรู้ และ 3) การสร้างวัฒนธรรมการประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง

3) เส้นทางความก้าวหน้าของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) เส้นทางพัฒนาวิชาชีพ และ 2) เส้นทางความก้าวหน้าของผู้ประกอบวิชาชีพ

กรอบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

คุรุสภากำหนดกรอบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อให้หน่วยงาน/ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนา นำไปพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนดรูปแบบดังต่อไปนี้ (คุรุสภา, 2549) ดังภาพ



ภาพที่ 18 แสดงรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ (คุรุสภา, 2549)

รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ถือเป็นยุทธวิธีสำคัญ หรือเป็นจุดเน้นในแผนกลยุทธ์นี้ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงอยู่ในวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ พร้อมกันนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น จะต้องให้การส่งเสริมสนับสนุน โดยใช้ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบวิชาชีพเองด้วย ตัวอย่างยุทธวิธี ได้แก่

1) การปรับกระบวนทัศน์ ได้แก่ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดพลังความคิด (Power of Idea) ร่วมกัน ด้วยเทคนิคต่าง ๆ เช่น AIC: Appreciate Influence Control เป็นต้น

- 2) การระดมพลังแกนนำและประสานเครือข่าย
- 3) บริหารจัดการแบบบูรณาการ
- 4) การใช้สื่อ ICT สนับสนุน
- 5) การนำประยุกต์ใช้นวัตกรรม ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 6) การปฏิบัติการตามวงจรคุณภาพการปฏิบัติการตามวงจรคุณภาพ PDCA
- 7) การประเมินแบบมีส่วนร่วมและประเมินตามสภาพจริง
- 8) การสนับสนุนและส่งเสริมที่หลากหลาย
- 9) การยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นที่ประจักษ์และกว้างขวาง

กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบันมุ่งให้ความสำคัญกับ “การพัฒนาสมรรถนะ” ซึ่งหมายถึง “การมีความรู้เฉพาะ ทักษะ ความสามารถ (Specific Knowledge – skills – abilities or KSA) ในงานหรือกลุ่มงานอะไร เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามความต้องการของยุทธศาสตร์” สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ([ก.ค.ศ.], 2548) จึงจำแนกสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือคุณภาพการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะของครูเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ ตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งครูต้องเอาใจใส่และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

หากวิเคราะห์และประมวลเกี่ยวกับสาระสำคัญของ “วิธีการพัฒนาคุณภาพครู” จากรายละเอียดข้างต้น สามารถสรุปได้ ดังตารางต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตารางที่ 3 แสดงผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาคุณภาพครู

วิธีการพัฒนาครู	ผู้เสนอวิธีการพัฒนาครู						
	Sparks (1988)	Everard and Morris (1990)	Hunter Moorman (1997)	Seyfarth (1999)	Guskey (2000)	คุรุสภา (2549)	สพฐ.ศธ. (2552)
1. การพัฒนาตนเอง	/	/	/	/	/	/	/
2. การสังเกตและประเมิน	/	/	/	/	/	/	/
3. การมีส่วนร่วม/เกี่ยวข้อง	/	/	/	/	/	/	/
4. การฝึกอบรม	/	/	/	/	/	/	/
5. การสืบเสาะ	/	/	/	/	/	/	/
6. การแนะแนว	/	/	/	/	/	/	/
7. การอ่านศึกษาเอกสาร	/	/	/	/	/	/	/
8. การศึกษานอกสถานที่	/	/	/	/	/	/	/
9. การทำวิจัย/เชิงปฏิบัติการ	/	/	/	/	/	/	/
10. การทำโครงการ/โครงการงาน	/	/	/	/	/	/	/
11. การประชุม, สัมมนา	/	/	/	/	/	/	/
12. การเปลี่ยนแปลงความ รับผิดชอบ	/	/	/	/	/	/	/
13. กระบวนการกลุ่ม	/	/	/	/	/	/	/
14. การฝึกหัด ทบทวน	/	/	/	/	/	/	/
15. การสะท้อนผล	/	/	/	/	/	/	/
16. การเป็นหุ้นส่วน	/	/	/	/	/	/	/
17. การใช้เครือข่ายครู	/	/	/	/	/	/	/
18. การใช้ระบบที่เลี้ยง	/	/	/	/	/	/	/
19. การศึกษาจาก ICT	/	/	/	/	/	/	/
20. การพัฒนาครู โดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน	/	/	/	/	/	/	/

จะเห็นว่า การพัฒนาตนเองและการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการที่มีความถี่สูงสุด หมายความว่า เป็นวิธีการที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพครูมากที่สุด รองลงมาคือกระบวนการกลุ่ม, การฝึกอบรม และการประชุมสัมมนา นอกจากนี้ยังมีวิธีการอื่นๆ มีความถี่ลดลงตามลำดับ ดังนั้น จึงควรเลือกวิธีการพัฒนาคุณภาพครูที่เหมาะสมการพัฒนาคุณภาพครู ควรดำเนินการอย่างจริงจัง เป็นระบบ และต่อเนื่องส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ (สมรรถนะ) และเจตคติที่ดีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อให้ครูสามารถทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนรู้การสอน

ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นล้วนมุ่งเน้นพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติใช้วิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย คือ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาอย่างเป็นระบบ และควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น วิธีการพัฒนาครูก็ต้องหลากหลายและเหมาะสมกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สอดคล้องกับกระบวนการทัศน์และหลักการพัฒนาครูด้วย ได้แก่ การศึกษาพัฒนาตนเอง (Self Study) การฝึกอบรม (Training) การศึกษาดูงาน (Field trip) การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) การสัมมนา/อภิปราย และ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ไว้ว่าให้มีการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง การเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องนั้น รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ ในมาตรา 65 ยังได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านการเป็นผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาซึ่งจะส่งผลให้การศึกษามีคุณภาพ แลให้สนองมาตรา 6 และมาตรา 7 ด้วย ที่กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาไว้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้สามารถบรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาได้

ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) ได้ให้ความหมายคำที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ หน้า 225 ครู เป็นคำนาม (น.) หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์, ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ และหน้า 779 พัฒนา เป็นคำกริยา (ก.) หมายถึง ทำให้เจริญ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพครูตามความหมายนี้คือ การที่ครูผู้สอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์เพื่อให้บุคคลเจริญและมีลักษณะเด่นตามที่ต้องการ

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2545) ได้ร่วมกันวิจัย พบว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเกิดผลดีก็ต่อเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาครูจึงควรอาศัยหลักการจัดการศึกษาตามมาตรา 8 คือเป็นการศึกษาตลอดชีวิตของการเป็นครู ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้นั้นให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาตามมาตรา 9 โดยมีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติโดยกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ดังนั้น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น จึงจำเป็นต้องให้มีความ

สอดคล้องและเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1 นโยบายการพัฒนาครู

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการตามเจตนารมณ์บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งบทบัญญัติให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนา เพื่อที่จะสามารถทำหน้าที่ตามบทบัญญัติของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา 42 บุคคลย่อมมีเสรีภาพทางวิชาการ โดยระบุว่า การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการย่อมได้รับการคุ้มครอง

มาตรา 43 กำหนดให้บุคคลได้สิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายสาระสำคัญของมาตรานี้เป็นผลทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพ

มาตรา 78 กำหนดว่ารัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึงตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง และมาตรา 79 กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วม

มาตรา 81 กำหนดให้รัฐ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม กำหนดให้รัฐต้องเร่งรัดการพัฒนาวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 บัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการค้ากับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

ในระดับชาติได้กำหนดนโยบาย “การพัฒนาครู” เป็นนโยบายหลักของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและคณะกรรมการระดับชาติชุดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาของชาติ ล้วนตระหนักถึงบทบาทสำคัญของการผลิตและพัฒนาครู เพื่อให้เป็นครูคุณภาพและเป็นครูปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง เนื่องจากครูเป็นกุญแจสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงกำหนดให้มีการศึกษาและพัฒนานโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครู เพื่อกระตุ้นให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

ซึ่ง สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ได้ทำการวิจัยเพื่อเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายมีจุดมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อให้ได้ครูคุณภาพในการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูปการศึกษา 2) เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง 3) เพื่อประกันคุณภาพการศึกษาโดยประกันคุณภาพครู 4) เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนคิดค้นเก่งเข้าสู่วิชาชีพครู ผลการศึกษาพบว่า ครูประจำการ (ปี 2541) ทั้งภาครัฐและเอกชน 684,608 คน ครูมีคุณภาพดีกว่าปริญญาดัชนี 94,851 คน (13.85 %) จากผลประเมินแผนพัฒนาการศึกษาลดับปีที่ 7 พบว่า “ครูร้อยละ 40 ไม่มีโอกาส

เข้ารับการอบรมสัมมนาเลย” ผู้บริหารทางการศึกษาของรัฐ 56,036 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1,035 คน และผู้บริหารการศึกษา 5,001 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อีกทั้งมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เน้นด้านธุรการ การเงิน และอาคารสถานที่ที่สำคัญ พบว่าสภาพการพัฒนาคูรมีปัญหามานาน คือ 1) ขาดระบบการพัฒนาครู ประจำการ 2) การอบรมครูไม่ทั่วถึง 3) อบรมไม่ตรงความต้องการ 4) เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ 5) วิทยากร ขาดความพร้อม 6) หลักสูตรการอบรมมีคุณภาพต่ำ 7) ไม่สนองความต้องการของครู และ 8) สถานที่ฝึกอบรมอยู่ ห่างไกล

นอกจากนี้ การวิจัยในครั้งนี้ยังได้ศึกษาแนวทางและวิธีการพัฒนาคูรมในอีกหลาย ประเทศ สรุปได้ดังนี้

1) ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสหรัฐอเมริกาออกกฎหมายกำหนดเป้าหมาย การผลิตและพัฒนาครูและกำหนดยุทธวิธีให้ครูเป็นเลิศในโรงเรียนทุกแห่ง มีลักษณะเด่นดังต่อไปนี้ 1) จริ่งจิงกับ มาตรฐานนักเรียนและครู 2) แสวงหาวิธีผลิตครูและพัฒนาวิชาชีพครู 3) แกไขกระบวนการสรรหาครู 4) ให้ รางวัลครูต้นแบบ 5) มีหลักสูตรผลิตครูผู้นำ 6) โปรแกรมครูศึกษาหลักสูตร 5 ปี ได้ 2 ปริญญา 7) ปริญญาทางการ ศึกษาเป็นปริญญาที่ 2 8) ให้ครูที่เลี้ยงพัฒนาคูรม 9) ประกันคุณภาพวิชาชีพครู

2) ประเทศญี่ปุ่น 1) เข้มงวดการคัดเลือกนักศึกษาครู เพื่อให้คนเก่งคนดีมาเรียน ครู 2) เน้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อสร้างเจตคติในการเป็นครูและมีความสามารถในการเป็นครูเกิด ความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพครู 3) ครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู 4) มีกฎหมายกำหนดการพัฒนาครู มาตรฐานและเงินเดือนครู

3) ประเทศนิวซีแลนด์ 1) ปฏิรูปครูโดยครูต้องมีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและต้องจด ทะเบียน 2) จัดหลักสูตรหลากหลาย 3) การพัฒนาคูรมเป็นหน้าที่ของกระทรวง สถานศึกษา และครู 4) ครูก่อน ประจำการต้องมีเวลาพัฒนาตนเอง 5) พัฒนาคูรมประจำการทั้งในและนอกโรงเรียน 6) มีกองทุนพัฒนาคูรม

4) ประเทศออสเตรเลีย 1) จัดหลักสูตรที่ยืดหยุ่น 2) เชื่อมโยงการพัฒนาครูกับการ ศึกษาระหว่างประจำการเพื่อรับปริญญา 3) พัฒนาคูรมผู้นำทางการศึกษา 4) จังหวัดเป็นผู้จัดอบรมครู

5) ประเทศสิงคโปร์ 1) สถาบันครูศึกษาทำหน้าที่ผลิตครู พัฒนาคูรม และวิจัยสร้าง องค์ความรู้เกี่ยวกับครูศึกษา 2) นักศึกษาคูรมได้รับเงินเดือน ได้รับทุนจากกระทรวงศึกษาธิการ 3) ครูเก่ง ครูดี ได้ เงินเดือนสูง

6) ประเทศอังกฤษ 1) ยกระดับคุณภาพครูเป็นกุญแจของการพัฒนาวิชาชีพครู 2) เพิ่มเงินเดือน ให้รางวัลและค่าตอบแทน 3) ส่งเสริมภาวะผู้นำในสถานศึกษา 4) พัฒนาการผลิตครูโดยสภา วิชาชีพนอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ในครั้งนี้ โดยได้มีข้อเสนอเชิงนโยบาย เกี่ยวกับแนวทางและวิธีการพัฒนาคูรมประจำ การเพื่อปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

ก. ลำดับความต้องการ อันดับ 1 จัดอบรมสัมมนาแนะแนวทางในการ ประกอบวิชาชีพครูอันดับ 2 จัดทำแผนพัฒนาคูรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อันดับ 3 ควรมีการประเมินครู/ ผลงานเป็นระยะเพื่อกระตุ้นการทำงาน อันดับ 4 เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อันดับ 5 เพิ่ม ค่าตอบแทนเพื่อสร้างกำลังใจ

ข. ควรส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็น “ครูมืออาชีพ” โดย

- 1) ครูมืออาชีพเป็นครูคุณภาพ เป็นผู้ที่รักและพร้อมที่จะเรียนรู้และส่งเสริมชี้แนะให้ผู้เรียน ได้พัฒนาตามศักยภาพ และเป็นผู้รักในการเรียนรู้
- 2) ครูมืออาชีพเป็นครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และยกมาตรฐานให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง
- 3) ครูมืออาชีพเป็นครูมุ่งพัฒนา ประเมินและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 4) ครูมืออาชีพปฏิบัติตนตามจรรยาวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัดเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและ

ผู้อื่น จัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้เป็นผู้เรียนที่มีความสามารถในการแข่งขันและร่วมมือ มีความเป็นไทยในความเป็นสากล เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขเป็นที่ยอมรับกันว่า ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้ ฤกษ์แจสำคัญคือ การบ่มเพาะครูรุ่นใหม่ที่เป็นครูคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถและเป็นครูด้วยความมุ่งมั่นและจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู และการพัฒนาครูประจำการเกือบ 700,000 คน ให้เป็นครูใหม่ที่มีจินตนาการและเอาใจใส่อย่างจริงใจต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ ทั้งความรู้และคุณธรรม ตลอดจนร่วมถักทอและสานฝันให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นที่เชื่อมั่นและศรัทธาของคนรุ่นใหม่และสังคมไทยโดยรวม ซึ่งสุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543ข) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูประจำการในสหภาพยุโรปบางประเทศ คือ เบลเยียม เยอรมัน ฝรั่งเศส ออสเตรีย สหราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์ และไอร์แลนด์ พบว่า การฝึกอบรมครูในสถาบันการฝึกหัดครูเพียงครั้งเดียวไม่เพียงพอสำหรับการเป็นครูไปตลอดชีวิต การฝึกอบรมครูประจำการเป็นกระบวนการระยะยาวและเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์คือ

1) เพื่อพัฒนาวิชาชีพและบุคลิกภาพครูเน้นปรับปรุงทักษะวิชาชีพและความสามารถของครูคือ

- 1.1) ปรับปรุงความรู้พื้นฐานและทักษะการสอนในวิชาต่างๆ ให้ทันสมัย
- 1.2) เรียนรู้ทักษะใหม่
- 1.3) เรียนรู้วิธีสอนวิชาเฉพาะ
- 1.4) เรียนรู้วิธีใหม่และสื่อการสอนใหม่

2) ปรับปรุงคุณภาพของระบบการศึกษา โดยเน้นการปรับปรุงโรงเรียนและปรับปรุงเทคนิคการสอนของครู ได้แก่

- 2.1) การส่งเสริมสหวิทยาการและพัฒนาทีมงาน
- 2.2) ส่งเสริมนวัตกรรม
- 2.3) ฝึกอบรมครูในด้านการจัดการห้องเรียน และการแก้ปัญหา
- 2.4) จัดเรียงลำดับความสำคัญและระบุเป็นหมายเลข แล้วนำสู่การปฏิบัติ
- 2.5) พัฒนาทักษะในการจัดการมนุษยสัมพันธ์

3) เพิ่มพูนความรู้ของครูเกี่ยวกับสังคมและสภาพแวดล้อม

ส่วนการศึกษาของ สूरศักดิ์ หลาบมาลา (2543ก) ในเรื่องคุณภาพของครูสู่คุณภาพแห่งการเรียนรู้ และได้นำเสนอผลการตรวจสอบการฝึกหัดครูของนิวซีแลนด์ พบประเด็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของครู โดยกลุ่มประเทศ OECD นิยามศัพท์ “การทำงานของครูที่มีคุณภาพ” 5 มิติ คือ

- 1) มีความรู้ในหลักสูตรและเนื้อหาวิชาอย่างเพียงพอ
- 2) มีทักษะด้านวิชาชีพครู ความสามารถประยุกต์วิธีการสอนและการประเมินผลอย่างหลากหลาย
- 3) สามารถคิดไตร่ตรองและมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์
- 4) มีความเห็นอกเห็นใจและมีความจริงใจในการรับรู้ทัศนคติศรัทธาของนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

5) มีความสามารถในการจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

จากบทเรียนในต่างประเทศ พบว่า ทุกประเทศมุ่งปรับปรุงวิชาชีพให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นวิชาชีพแห่งคุณภาพ หล่อหลอมเยาวชนให้เป็นคนที่มีคุณภาพโดยใช้มาตรการต่างๆ เช่น มาตรการทางการเงิน มีค่าตอบแทนสูง และเป็นค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับคุณภาพและผลงาน มาตรการทางกฎหมาย มาตรการการมีส่วนร่วมในการผลิตและพัฒนาครู ดังนั้น นโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูไทย จึงต้องเน้นการส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ โดยการสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูซึ่งสอดคล้องกับ มนตรี จุฬาลงกรณ์ (2543) ที่ได้เสนอกลยุทธ์หลักในการสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูโดยการประกันคุณภาพครูด้วยการเร่งรัดปฏิรูป 4 องค์ประกอบ คือการพัฒนาครู การประเมินคุณภาพ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การตอบแทนและการยกย่องครู ควรมาตรการเสริมเพื่อสร้างความยั่งยืนในการปฏิรูปวิชาชีพครู โดยพัฒนาสถาบันผลิตครูแนวใหม่ การจัดตั้งกองทุน การจัดตั้งราชวิทยาลัยครูศาสตร์ การจัดการกับครูที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพ และการปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในข้อเสนอนี้เป็นนโยบายในการผลิตและพัฒนาครู ที่มีคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยแบ่งออกเป็น 3 นโยบายย่อย คือ นโยบายการผลิตครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง นโยบายการใช้ครูเพื่อคุณภาพครู และความเป็นวิชาชีพชั้นสูงและนโยบายการบำรุงรักษาและพัฒนาครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูงการพัฒนาครูควรมุ่งให้สอดคล้องกับ “วิชาชีพชั้นสูง” ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, มยุรี จารุปาน และกรรณิการ์ บารมี, 2545) 1) เป็นงานที่ใช้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา และ เป็นการใช้ปัญญามากกว่าฝีมือแรงงาน 2) มีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติ ซึ่งแสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งกำหนดมาตรฐานวิชาชีพด้วย 3) มีองค์กรรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ 4) มีสถานภาพสูงในสังคม

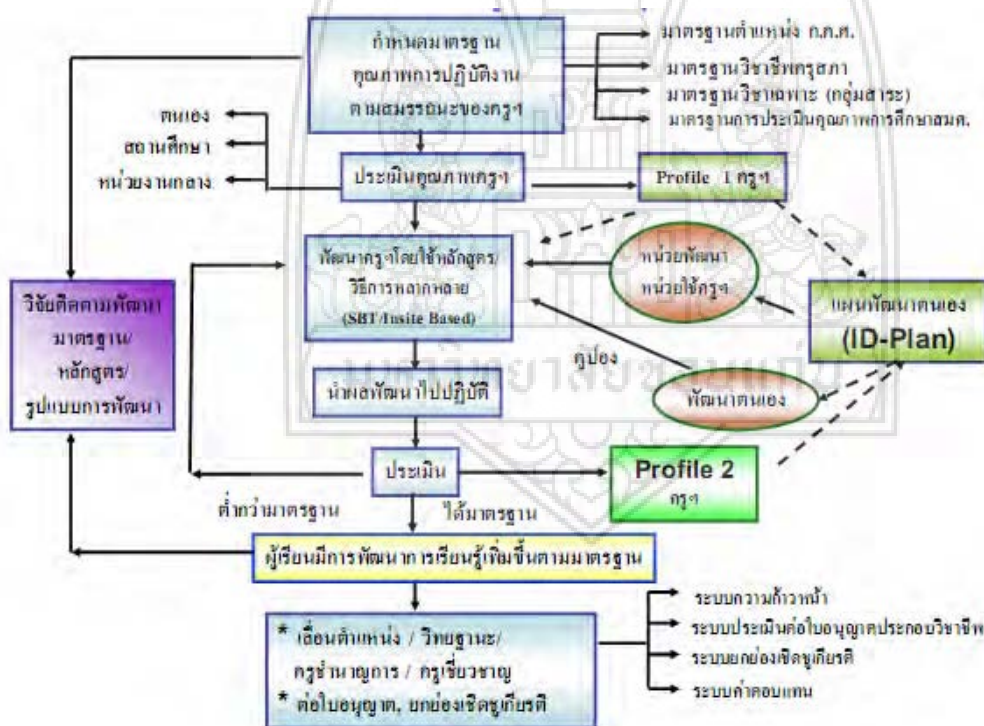
ดังนั้น การพัฒนาครูจึงมีความสำคัญเพื่อรองรับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่ง จันทรานี สงวนนาม (2549) กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การบริหารองค์การในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภายในและภายนอกองค์การ ส่งเสริมหรือดำเนินการให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว คือต้องเร่งพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทัศนคติ (Attitude) และทักษะ (Skills) ในการปฏิบัติงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการพัฒนาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

- 1) เร่งรัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง
- 2) เร่งพัฒนาความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ไอที)
- 3) สนับสนุนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม โดยสร้างเครือข่ายการพัฒนา
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา โดยใช้ภาระงานและสถานศึกษาเป็นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) ก็มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ด้วย เรียกว่า “ยุทธศาสตร์การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2549 – 2553” โดยมีเป้าประสงค์ คือครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน รวมทั้งสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ พัฒนาดตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีคุณภาพและศักยภาพ

ส่วน ครูสภา (2549) ระบุว่าสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (สคปศ.) ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังผังมโนทัศน์ต่อไปนี้



ภาพที่ 19 แสดงผังมโนทัศน์การประเมินเพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ของ สคปศ. (ครูสภา, 2549)

ในขณะที่ สมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย สำนักงาน ก.พ. (2548) ได้เสนอรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคคลออกเป็น 3 วิธี คือ

1) การพัฒนาโดยจัดการศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาที่ต้องใช้เวลาและใช้การลงทุนสูงกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่น แต่ส่งผลในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การพัฒนาบุคคลในงาน (Development in Career) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะใช้กระบวนการทางการบริหารหรือกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามปกติ ซึ่งเน้น “การพัฒนาบุคคล”

3) การพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training) มีระบบการดำเนินการในทำนองเดียวกันกับการจัดการศึกษาแต่ใช้ระยะเวลาสั้นกว่า ซึ่งมักจัดขึ้นตามปัญหาหรือความต้องการจำเป็นขององค์กร การจัดอบรมจึงสามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางและมีรูปแบบของการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลาย ดังนั้น หากเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม ได้ดังตารางต่อไปนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2548)

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

รายการ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
1. เป้าหมาย	- เลือกอาชีพ - ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	- เสริมสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคคล	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เนื้อหา	- กว้าง	- ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	- ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือที่กำลังจะได้รับมอบหมาย
3. เป็นความต้องการของ	- บุคคล	- บุคคลและหน่วยงาน	- งาน
4. ระยะเวลาที่ใช้	- ยาว สามารถทำได้เรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด	- ใช้เวลาตลอดอายุงาน - มองในระยะยาว	- ใช้เวลาจำกัด
5. วัย	- วัยเรียน	- วัยทำงาน	- วัยทำงาน
6. ความเสี่ยง (ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์)	- ปานกลาง	- สูง	- ต่ำ
7. การประเมินผลพิจารณาจาก	- ปฏิบัติงานในอนาคต	- ประเมินยากเพราะมีตัวแปรจากสภาพแวดล้อมจำนวนมาก และยากแก่การควบคุม	- จากพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่

จะเห็นได้ว่า การศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม อาจสรุปความแตกต่างได้ดังนี้

- 1) การศึกษา (Education) เน้นที่ตัวบุคคล (Individual Oriented)
- 2) การฝึกอบรม (Training) เน้นถึงการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้ (Job Oriented)
- 3) การพัฒนา (Development) เน้นที่องค์กร (Organizational Oriented)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) ได้กำหนด “ยุทธศาสตร์การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2549–2553” ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนา

1.1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ (Specification Competency) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.3) รูปแบบของการพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากำหนด กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวก ในการเข้ารับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่ายและบุคคลเครือข่าย

1.4) วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Development / Insite Based Development)

2) เป้าหมาย

2.1) ครูและบุคลากร ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง/มาตรฐานวิทยฐานะ /มาตรฐานตามตำแหน่งทางวิชาการ และมาตรฐานวิชาชีพ

2.2) มีระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกของภาครัฐและเอกชน ที่เข้มแข็งเพียงพอต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

2.3) มีผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหรือการฝึกอบรม ในด้านหลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรมนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4) มีระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายบุคคล

3) กลยุทธ์การพัฒนา ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน กลยุทธ์ที่ 2 สร้างระบบและพัฒนาเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาวิทยากร กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา หลักสูตร นวัตกรรม รูปแบบวิธีการและสื่ออบรม และ กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล ซึ่งกลยุทธ์นี้สอดคล้องโดยตรงกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1) มาตรการ

(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดระยะเวลาการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคลไม่น้อยกว่า 10 วันต่อคนต่อปี

(2) เร่งรัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนกลยุทธ์ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานตามตำแหน่งทางวิชาการ และมาตรฐานวิชาชีพ ดังนี้

- สมรรถนะหลัก ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เทคนิคการสอน สมัยใหม่ การทำงานเป็นทีม การใช้เครือข่ายและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

- สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้แก่ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาการ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและการปฏิรูปการเรียนรู้

- สมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ ได้แก่ สมรรถนะตามกลุ่ม สาระการเรียนรู้และ การใช้ ICT เพื่อจัดการเรียนรู้

โดยกำหนดรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสม เช่น การฝึกอบรมครูในโรงเรียน (on-site training) โดยผู้บังคับบัญชา ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูแห่งชาติ การใช้ เครือข่ายหรือชมรมวิชาการ การอบรมทางไกล การใช้ ICT เพื่อการพัฒนา รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

(3) พัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำ การเป็นนักบริหารจัดการศึกษาเชิงบูรณาการในพื้นที่ รอบรู้งานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

(4) ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติ สร้างแรงจูงใจครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น พ.ศ. 2549 - 2553

หน้าที่ของสถานศึกษา คือ

1) จัดทำข้อมูลพื้นฐานและสารสนเทศของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เอื้อต่อการพัฒนาอย่างครบถ้วนและครอบคลุม

2) จัดทำแผนงาน โครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549–2553

3) กำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาของตนเอง

4) ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดการซ้ำซ้อนในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายของสถานศึกษา

5) จัดตั้ง และระดมทรัพยากร ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายของสถานศึกษา

6) ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา

7) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาของสถานศึกษา

8) นำผลการดำเนินงาน ไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาต่อไป

9) รายงาน เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2551) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้เป็น ไปตามมาตรา 79 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา พ.ศ. 2547 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ได้บังคับ บัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม จะทำให้การ ปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้

1) หลักเกณฑ์

1.1) ผู้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับ มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาทุกคน ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและ มาตรฐาน ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนก็มีหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2) ผู้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับ ต้องพัฒนาตนเองให้เป็น แบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และ พัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

2) วิธีการ

2.1) ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาแต่ละคนศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนหรือ โครงการ และการพัฒนางานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นประ โยชน์ต่อการพัฒนาตนเองด้วย

2.2) ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาตนเอง

2.3) ผู้บังคับบัญชา พัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และพัฒนากระบวนการทำงานที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนการพัฒนา

2.4) ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแสวงหาความรู้เพิ่มเติมโดยการพัฒนาภายในหน่วยงาน ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้ในสภาพจริง การสอนแนะ การวิจัย การจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นต้น กับการพัฒนาภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ทรงคุณวุฒิ การเป็นวิทยากร และการนำเสนอผลงานทางวิชาการ เป็นต้น หรือการพัฒนาด้วยวิธีการอื่นตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ต้องมีการพัฒนาในสองส่วนที่สำคัญตามความต้องการจำเป็น คือ

(1) ด้านคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รัก ศรัทธาและภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี รัก ใฝ่ใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมน้อยเสมอ

(2) ด้านความสามารถการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งแต่ละคนตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยต้องมีการพัฒนาเป็นระยะๆ อย่างเป็นระบบ รวมไม่น้อยกว่า 15 วัน ในแต่ละปี

2.5) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บันทึกการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และนำไปใช้ประโยชน์

2.6) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การนิเทศและให้คำปรึกษาแนะนำของผู้บังคับบัญชา

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีการกำหนดไว้ในระดับนโยบายอย่างชัดเจนทั้งระดับในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และนโยบายรัฐบาลระดับสูง ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายคุรุสภา, นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยให้ถือเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของทุกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องดำเนินการพัฒนาครู

2.3.2 การปฏิบัติการพัฒนาครู

การปฏิบัติการพัฒนาครู เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ในฐานะส่วนราชการต้นสังกัด) และสถานศึกษา (ในฐานะหน่วยปฏิบัติการจัดการศึกษา) รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา (ในฐานะผู้บังคับบัญชาครู) การพัฒนาครูเป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ ความเข้าใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ความคิดและพฤติกรรมในชั้นเรียน ให้สอดคล้องกับนโยบาย และ กฎ ระเบียบของเขตพื้นที่การศึกษา (Seyfarth, 1991 อ้างถึงใน Cunningham, W.G. and Cordeiro, P.A., 2000) ประกอบด้วยกิจกรรมหลักๆ 3 ประการ ดังนี้

1) การพัฒนาบุคลากร (Staff development) เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการใด ๆ ที่ต้องการจะปรับปรุงทักษะ เจตคติ ความเข้าใจ หรือการปฏิบัติในบทบาทในปัจจุบันหรือบทบาทในอนาคต การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นทั้งการเรียนรู้ของบุคลากร และการปรับปรุงองค์การ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะช่วยลดความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างโปรแกรมอย่างใหม่ พัฒนาความสามารถแนะนำครูใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปฏิรูปโรงเรียน ขยายขอบเขตของความสนใจ เพื่อการเปลี่ยนตำแหน่งและให้ประโยชน์อื่นๆ อีกมาก (Cunningham and Cordeiro, 2000)

2) การพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) เป็นกระบวนการและกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติทางวิชาชีพ เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนมีคุณลักษณะดังนี้ (Guskey, 2000) การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์และมีขั้นตอนดังนี้

2.1) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเชื่อมั่นว่าเป้าหมายนั้นมีคุณค่า

2.2) กำหนดวิธีการที่จะประเมินเป้าหมาย

2.3) การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นพลวัตที่มีความรู้เพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

2.4) การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เป็นระบบและเกี่ยวข้องกันต้องอาศัยการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Cooperative learning) ดังนั้น ทุกคนที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนา

2.5) การพัฒนาวิชาชีพมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา โดยที่การพัฒนานั้นจะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ขั้นสูงและพัฒนาการเรียนรู้ของตน

2.6) การพัฒนาวิชาชีพของครู จำเป็นต้องตระหนักว่า ความสามารถของครู ความต้องการของครู และ ความสนใจของครู เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง (Sergiovanni, 2001)

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) เป็นวิธีการที่เป็นองค์รวม (holistic) เป็นวิธีการที่บูรณาการ เพื่อการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยใช้เทคนิคและกลยุทธ์ในการเรียนรู้แบบต่าง ๆ (Megginson and others, 1995) วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้พัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ โดยในระยะแรกเน้นการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Systematic training) ต่อมาใช้วิธีการ

พัฒนาตนเอง (Self - development) ในระยะหลังนี้ใช้แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (Megginson and others, 1995) ต่อมาได้ขยายแนวคิดเป็นองค์กรแห่งความรู้สารสนเทศและการเรียนรู้ (Knowledge, Information and Learning organization) หรือที่เรียก KILO

โดยสรุปคือการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาวิชาชีพใช้แทนกันในบางครั้งส่วนการพัฒนาบุคลากรเรียกได้หลายชื่อ เช่น การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In - service training) และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) (Ubben, Hughes and Norris, 2001)

เป้าหมายการพัฒนา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ทันกับวิทยาการอย่างใหม่ จำเป็นจะต้องวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสิ่งที่ทำอยู่อย่างต่อเนื่อง ปรับวิธีปฏิบัติเมื่อไม่บรรลุเป้าหมายสูงสุด แสวงหาทางเลือกใหม่และโอกาสเพื่อพัฒนาโดยมีเป้าหมายของการพัฒนาที่ต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กำหนดเป้าหมายตามสาระสำคัญในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคือครูใหม่ เป็นการพัฒนาเพื่อประกอบอาชีพครู และเข้าสู่วิชาชีพครู โดยครูประจำการรับการพัฒนาใน 2 ลักษณะ คือ 1) พัฒนาแนวลึกเฉพาะทาง เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติเกี่ยวกับเนื้อหาสาระการเรียนการสอนและวิธีสอนวิชาเฉพาะ 2) พัฒนาด้านแนวกว้าง เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่นอกเหนือจากการสอน มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้

- 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
- 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพครูและพัฒนาวิชาชีพที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของชาติ
- 3) จัดสรรงบประมาณและระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนเพื่อใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่จะต้องส่งเสริมการพัฒนาและนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 5) ผู้ได้รับการพัฒนาจะนำผลการพัฒนาไปพัฒนานักเรียน เพื่อให้เกิดผลตามความมุ่งหวังและหลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

กลยุทธ์ในการพัฒนา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจมีกลยุทธ์ ดังนี้

- 1) การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ
การพัฒนาที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการพัฒนา หลักสูตร ระยะเวลาของการพัฒนาการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนาที่แน่นอนตายตัว
- 2) การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษานอกระบบ
การพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการพัฒนา ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนา โดยเนื้อหาสาระและหลักสูตรมีความ

ยึดหยุ่น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของการพัฒนาและความสนใจ ตลอดจนความต้องการของผู้ที่จะได้รับการพัฒนา

3) การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาตามอัธยาศัย

การพัฒนาที่ผู้ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส อาจศึกษาจากบุคคล สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่นๆ หรือ อาจเข้าศึกษา บางรายวิชา โดยพัฒนาในลักษณะนี้ต้องมีหน่วยงานประเมินและรับรองผลการพัฒนาบุคลากร

ในสหรัฐอเมริกา นั้น แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจะมีการจัดประชุมปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพทุกเดือน กิจกรรมส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูเปลี่ยนวิธีสอน จากการนำเสนอเนื้อหา โดยตรงไปสู่การสร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งนักเรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูเรียนรู้วิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนคิดอย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์และแก้ปัญหา สังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ แสดงออกได้อย่างชัดเจนทั้งโดยการพูดและการเขียน อันเป็นการ เตรียมนักเรียน เพื่อเป็นประชาชนที่รับผิดชอบและทำประโยชน์ให้สังคม (Seyfarth, 1991 อ้างถึงใน Cunningham, W.G. and Cordeiro, P.A., 2000)

ความล้มเหลวในการพัฒนาบุคลากรอาจมีสาเหตุจากหลายปัจจัย ที่สำคัญดังนี้ (Seyfarth, 1991 อ้างถึงใน Cunningham, W.G. and Cordeiro, P.A., 2000) ประกอบด้วย

1) ขาดการประสานงานและประสานสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรกับโปรแกรมอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ขาดความต่อเนื่องของการฝึกอบรม โดยที่อบรมเพียงครั้งเดียวแล้วไม่มีการอบรมอีกเลย

2) ผู้บริหารบางคนมุ่งเน้นให้การพัฒนาบุคลากรทำให้ครูเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนโดยไม่ปรับองค์การให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

3) ออกแบบการฝึกอบรมที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้รับการอบรมขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบและเนื้อหาสาระ ผู้เข้าร่วมรับการอบรมขาดโอกาสที่จะฝึกปฏิบัติตามกลยุทธ์อย่างใหม่ และไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติของตน

ดังนั้น ในระดับปฏิบัติการจะเห็นได้ว่า ภาวะการพัฒนาคูเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องคือคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดนั่นเอง

2.3.3 หลักการพัฒนาครู

Sweeny (2002) และ Joyce and Showers (1995) ได้เสนอแนะว่าระบบการพัฒนาบุคลากรที่ดีควรจะครอบคลุมการพัฒนาใน 3 ระดับ ดังนี้

- 1) การพัฒนาระดับบุคคล ได้แก่ ครูและผู้บริหารทุกคนควรจะได้รับพัฒนา
- 2) การพัฒนาระดับกลุ่มหรือระดับ โรงเรียน เป็นการพัฒนาบุคคลเป็นกลุ่มหรือทั้งโรงเรียนพร้อมกันและพัฒนาเป็นทีม
- 3) การพัฒนาบุคลากรระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตการศึกษา

นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะอีกว่า วัตถุประสงค์ของ โปรแกรมการพัฒนาควรเป็นดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาวิชาชีพ
- 2) การปรับปรุงการสอน
- 3) การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ
- 4) การพัฒนาองค์กร

ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร จำเป็นจะต้องให้ครูมีส่วนร่วมโดยมีข้อเสนอแนะการวางโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรบางประการ ดังนี้ (Lunenburg and Ornstein, 1996)

1) ให้มีความสอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังและความสนใจของครูกับบทบาทและความต้องการของ โรงเรียนตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาในเชิงจริง มิใช่การบังคับขู่เข็ญให้รางวัล การยกย่อง และเสริมแรงเมื่อกระทำสำเร็จ พัฒนาโปรแกรมด้วยความร่วมมือของหลายๆ ฝ่ายมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนพฤติกรรมของครู มิใช่พฤติกรรมของนักเรียนพิจารณาประสิทธิภาพของครูในอดีตคาดหวังว่าจะมีการต่อต้านบ้าง

- 2) ให้มีความเชื่อมโยงระหว่างการฝึกอบรมกับการปฏิบัติจริง
- 3) พัฒนากลยุทธ์ที่ค่าใช้จ่ายต่ำ
- 4) ประเมินผลทั้งขณะดำเนินการและสิ้นสุดการดำเนินการ
- 5) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าการเรียนรู้ของครู (Teacher learning) เป็น

ส่วนประกอบที่สำคัญในความพยายามที่จะปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครูจึงจำเป็นต้องอาศัยหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ หลักการสำคัญของการเรียนและการสอนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของจิตวิทยา ได้แก่ (Sergiovanni, 2001)

- 5.1) การเรียนเป็นกระบวนการของการทำให้สิ่งที่เรียนมีความหมาย
- 5.2) แรงจูงใจในการเรียน ส่วนหนึ่งมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของบุคคล และแรงคลใจของบุคคลอีกส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการที่บุคคลได้มีความเชื่อมโยงหรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 5.3) ผู้เรียนแต่ละคนต้องการเวลาที่แตกต่างกันในการเรียนรู้สิ่งเดียวกัน
- 5.4) ความรู้และทักษะสามารถเรียน ได้ดีที่สุด ในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่คล้ายกันกับ จะนำเอาความรู้และทักษะไปใช้

ส่วน Little (1993) ได้เสนอหลัก 6 ประการที่เชื่อว่าจะเป็นเครื่องชี้ทางในการออกแบบประสิทธิภาพการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู หลักการทั้ง 6 ประการ ดังนี้

- 1) การพัฒนาวิชาชีพควรเสนอสิ่งที่มีความหมายในด้านสติปัญญา สังคม และอารมณ์ ความคิด ด้วยสื่อ และด้วยบุคคลทั้งที่เป็นครูและไม่ได้ประกอบอาชีพครู
- 2) การพัฒนาวิชาชีพควรตระหนักถึงบริบทของการสอนและประสิทธิภาพของครู ควรจะเน้นที่กลุ่มศึกษา (Study groups) ความร่วมมือของครู การเป็นหุ้นส่วน และตัวแบบอื่นๆ ของการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูเข้าใจความคิดใหม่ๆ ที่สัมพันธ์กับตัวครู สถานศึกษา การปฏิบัติการสอนและสภาพแวดล้อม

3) การพัฒนาวิชาชีพนำเสนอสิ่งที่อาจไม่เห็นพ้องกัน เพราะสิ่งที่ไม่เห็นพ้องกัน อาจก่อให้เกิดทางเลือกอย่างใหม่

4) การพัฒนาวิชาชีพพิจารณาการปฏิบัติในชั้นเรียนในภาพกว้าง หรือในบริบท โดยพิจารณาส่วนอื่นๆ ประกอบ คือวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติของโรงเรียน การส่งเสริมให้ครูมองเห็นวิธีการ ที่จะเชื่อมโยงประสบการณ์ของนักเรียน การปฏิบัติในชั้นเรียนของครู โครงสร้างและวัฒนธรรมของโรงเรียน

5) การพัฒนาวิชาชีพเตรียมครูในการใช้เทคนิคและจินตทัศน์ในการแสวงหา ความรู้ ครูไม่เพียงจะใช้ความรู้จากการวิจัยเท่านั้น แต่จำเป็นจะต้องสร้างองค์ความรู้จากการวิจัยอีกด้วย

6) ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพจะต้องมั่นใจว่ามีความสมดุลระหว่าง ความสนใจของครูกับความสนใจของสถานศึกษา

โดยสรุปคือหลักการในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษานั้น ต้องพัฒนาทั้ง 3 ระดับ คือระดับบุคคล ระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่การศึกษา กระบวนการพัฒนาจะต้องอาศัยหลักการเรียนรู้ เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้

วิธีการพัฒนา

การพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู เดิมทำในมหาวิทยาลัย โดยที่ครูไปลงทะเบียนเป็น รายวิชา ต่อมาการพัฒนาวิชาชีพได้เปลี่ยนมากระทำที่เขตพื้นที่การศึกษาโดยตระหนักว่ากิจกรรมการพัฒนานั้น จะต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติในห้องเรียน ในปัจจุบันนี้กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพได้เปลี่ยนจากเขตพื้นที่ การศึกษา (district) ไปให้เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการวาง แผนการพัฒนาวิชาชีพให้เข้าไปสู่สถานที่ ซึ่งครูและนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน (Alexander, 1995) เป็นการพัฒนา บุคลากรที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - based Staff Development)

ปัจจุบันมีวิธีการสำคัญ 2 ประการในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาโดยใช้ ผลลัพธ์เป็นฐานกับการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การพัฒนาบุคลากรโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (Result - based staff development) เป็น การกำหนดว่า

- 1) บุคลากรต้องการจะรู้อะไร (to know)
- 2) บุคลากรต้องการจะทำอะไร (to do)
- 3) บุคลากรต้องการจะประยุกต์อะไร (to apply)

การนำแผนปฏิบัติการของการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัตินั้น จะต้องเชื่อมั่นว่า บุคลากรมีเวลา มีโอกาสและมีความรับผิดชอบที่จะเรียนรู้ความรู้และทักษะอย่างใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Joyce and Showers, 1995) การพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - based programs) เกิดจากความเชื่อที่ว่าการบริหาร จำเป็นจะต้องอาศัยหลักการของการกระจายอำนาจ และเชื่อว่าการมอบความรับผิดชอบให้ครูอาจารย์และผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่ยั่งยืนในการปรับปรุงการศึกษา ในการจัดโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ที่สถานศึกษาจะทำให้ครูมีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงในการตัดสินใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระและรูปแบบ ซึ่งจะนำไปสู่

การเพิ่มความสนใจและความผูกพัน นอกจากนั้นการพัฒนาบุคลากร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานช่วยทำให้เพิ่มความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา (Seyfarth, 1991 อ้างถึงใน Cunningham, W.G. and Cordeiro, P.A., 2000)

โดยสรุป วิธีการพัฒนาบุคลากรอาจใช้การพัฒนา โดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐานการพัฒนา (Result - based staff development) หรือการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - based staff development) โดยสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามีความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากร

การพัฒนาครูและบุคลากรนั้น จำเป็นจะต้องสำรวจความต้องการในการพัฒนาและแสวงหาวิธีการเพื่อสนองตอบความต้องการนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นความต้องการของบุคคล ความต้องการของกลุ่มหรือความต้องการของโรงเรียน ตัวอย่างของความต้องการในการพัฒนา เช่น การปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน การเตรียมตัวเพื่อการปฏิบัติงานอย่างใหม่ในอนาคต ข้อกำหนดหรือมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะและเจตคติ การปฏิบัติงาน การแนะนำวิธีการและเทคนิคอย่างใหม่ และการพัฒนาองค์การ เป็นต้น

Everard and Morris (1990) ได้เสนอแนะวิธีการที่จะช่วยตอบสนองความต้องการในการพัฒนา ดังนี้ การแนะแนว การเสนอแนะ (Coaching) และการเป็นที่ปรึกษา การอ่านและศึกษาเอกสารต่าง ๆ การพัฒนาตนเอง (Self - development) การจัดทำโครงการหรือโครงการงานต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ การเข้าร่วมประชุม การทำวิจัย การศึกษานอกสถานที่

Lunenburg and Ornstein (1996) ได้นำเสนอผลการดำเนินการในเขตพื้นที่การศึกษา Valley Stream ซึ่งอยู่ในเขตชานเมืองของนิวยอร์ก ว่ามีโปรแกรม 5 ปีสำหรับการพัฒนาบุคลากร โดยระบุแหล่งทรัพยากรเพื่อการพัฒนา ดังนี้ ที่ปรึกษา วัสดุอุปกรณ์ทางวิชาชีพ เช่น วิดีทัศน์ วารสาร และหนังสือ ผู้เชี่ยวชาญภายในระบบ เช่น ครูที่มีประสบการณ์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสถานศึกษา เครือข่ายวิชาชีพ เช่น สมาคมทางการศึกษาหน่วยงานวิจัย ห้องปฏิบัติการสอน โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรของบริษัทเอกชน หรือองค์กรวิชาชีพ องค์กรทางการศึกษาระดับรัฐและระดับภูมิภาค วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย

รูปแบบในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ประชุมปฏิบัติการในฤดูร้อน โครงการฤดูร้อน การเข้าร่วมสัมมนาในระดับท้องถิ่นระดับรัฐ และระดับประเทศ ศูนย์ครู (Teacher center) การประชุมครูในโรงเรียนและในเขตพื้นที่การศึกษา การให้การอบรมระหว่างประจำการ การประชุมปฏิบัติการหรือการสัมมนาหลังจากโรงเรียนเลิกแล้ว การเรียนในบางรายวิชาในมหาวิทยาลัย ตัวแบบในการพัฒนาครูและบุคลากรมีหลายตัวแบบ ที่นิยมใช้มากที่สุด คือ การฝึกอบรม (Training) องค์กรประกอบสำคัญในการฝึกอบรมมี 5 ประการ (Joyce and Showers, 1995) ดังนี้

1) การนำเสนอทฤษฎี การศึกษาทฤษฎีเป็นการอธิบายเหตุผล กรอบแนวคิด เทคนิคและ วิธีการในการสอน รูปแบบต่าง ๆ ในการนำเสนอทฤษฎี ได้แก่ การอ่าน การบรรยาย สื่อต่าง ๆ และการอภิปราย เป็นต้น

2) การให้ตัวแบบและการสาธิต การให้ตัวแบบเป็นการกำหนดทักษะและกลยุทธ์ในการสอนซึ่งอาจทำได้โดยการสาธิต หรือใช้สื่อต่าง ๆ ในการฝึกอบรมนั้นอาจนำเสนอตัวแบบและสาธิตให้ได้หลายๆ ครั้ง

3) การปฏิบัติในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลอง การฝึกปฏิบัติเป็นการทดลองใช้ทักษะหรือกลยุทธ์อย่างใหม่ซึ่งอาจทำในชั้นเรียนโดยตรง สำหรับการปฏิบัติในสถานการณ์จำลองนั้น อาจทำกับกลุ่มเพื่อนหรือกับนักเรียนกลุ่มเล็ก ๆ

4) ข้อมูลย้อนกลับแบบมีโครงสร้าง (Structured feedback) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการสังเกตพฤติกรรมการสอน วางแผนล่วงหน้าว่าจะให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องใดบ้าง การให้ข้อมูลย้อนกลับอาจเป็นการให้ด้วยตนเองหรือให้โดยผู้ให้การฝึกอบรม การให้ข้อมูลย้อนกลับอาจทำอย่างสม่ำเสมอหรือเป็นบางครั้ง

5) การสอนแนะ (coaching) เพื่อการนำไปใช้ในชั้นเรียน เป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรมก็คือการนำผลของการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์อย่างใหม่จะถูกนำไปใช้อย่างถาวร การสอนแนะโดยตรงจึงเป็นสิ่งจำเป็น อาจสอนแนะโดยเพื่อนหรือพี่เลี้ยง

การพัฒนาวิชาชีพมีรูปแบบหลายอย่าง Seyfarth (1999) ได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

1) การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) วิจัยปฏิบัติการเป็นเทคนิคที่ครูใช้เพื่อตอบคำถามที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือในชั้นเรียน เป็นเทคนิคที่มีส่วนคล้ายกับเทคนิคการแก้ปัญหา เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ครูแก้ปัญหาเฉพาะอย่างในชั้นเรียนได้

2) เครือข่ายของครู (Teacher Networks) ครูอาจขอปรึกษารวมกันที่เปิดโอกาสให้ร่วมทำงานกับครูคนอื่นและพัฒนาความเข้าใจในสาขาวิชาที่สอนและนักเรียนที่ตนสอน เครือข่ายของครูมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

2.1) เน้นที่เนื้อหาวิชา วิธีการสอน และวิธีปฏิรูปสถานศึกษา

2.2) มีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น ประชุมปฏิบัติการ สัมมนา การฝึกงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองความคิดแบบใหม่ และมีปฏิสัมพันธ์กับครูคนอื่น

2.3) มีโอกาสที่จะเข้าใกล้หรือสัมผัสปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนมากกว่าที่จะฟัง

2.4) ผู้เชี่ยวชาญบรรยายให้ฟัง

2.5) เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงภาวะผู้นำทั้งภายในเครือข่ายหรือภายในโรงเรียนของตน

2.6) เครือข่ายเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งคำถามและร่วมกันแก้ปัญหาเครือข่ายอาจออกแบบให้มีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากัน (face to face) หรือใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกลก็ได้

3) การเป็นหุ้นส่วน (Partnerships)

โรงเรียนกับมหาวิทยาลัย เป็นรูปแบบหนึ่งของการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากรในอดีต ซึ่งหุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากร อาจประกอบด้วย มหาวิทยาลัย เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์การวิชาชีพ เป็นการสร้างเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ เชื่อมโยงด้วย internet และ e-mail

McBeath (1997) ได้เสนอแนะวิธีการหรือองค์ประกอบในการพัฒนาบุคคล ดังนี้

- 1) การวางแผนประสบการณ์ทำงาน เป็นการมอบหมายงานอย่างใหม่ให้ เพื่อให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้งานอย่างใหม่ อาจเป็นงานภายในหรือภายนอกองค์กร อาจเป็นบางเวลาหรือเต็มเวลา
- 2) การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน ในปัจจุบัน หรือเพื่อเตรียมที่จะทำงานใหม่ในอนาคต และเป็นการทำให้มีความรู้ทางเทคนิคให้ทันสมัยขึ้น
- 3) การศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ หรืออาจเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการอย่างอื่น และอ่านวารสารทางวิชาชีพ
- 4) การเสนอแนะ การมีพี่เลี้ยง และการแนะแนว

Guskey (2000) ได้เสนอ “ตัวแบบพัฒนาวิชาชีพ” เพื่อการให้มีทางเลือกและมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ตัวแบบสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

- 1) การฝึกอบรม (training) เป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิดและประสบการณ์ไปยังกลุ่มโดยมีกิจกรรมต่าง ๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ประชุมปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ และสถานการณ์จำลอง เป็นต้น ตัวแบบการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ เพราะสามารถหาจุดคุ้มทุนได้

- 2) การสังเกต (Observation) การสังเกตผู้อื่นหรือให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อน (peer coaching) และการนิเทศเป็นตัวอย่างของตัวแบบนี้

- 3) การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา (participation) นักวิชาการหรือคณะครูอาจรวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมวิชา วางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการสอน หรือการแก้ปัญหา กระบวนการเหล่านี้ทำให้ผู้มีส่วนร่วมต้องแสวงหาความรู้หรือทักษะอย่างใหม่ อาจโดยการอ่าน การวิจัย การอภิปรายและการสังเกต การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ

- 4) กลุ่มศึกษา (Study Groups) ตัวแบบกลุ่มศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพ เกี่ยวข้องกับคณะครูทั้งโรงเรียนในการที่จะแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง คณะครูทั้งโรงเรียนจะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ แต่ละกลุ่มร่วมทำงานกันทั้งปี โดยเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ โดยทุกกลุ่มจะมุ่งที่ปัญหาเดียวกัน แต่ละกลุ่มจะเน้นที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของปัญหา เช่น โรงเรียนจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาการเขียนของนักเรียน กลุ่มหนึ่งอาจสนใจศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการสอนเขียน อีกกลุ่มหนึ่งอาจศึกษาวิธีการให้คะแนนการเขียนและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม อีกกลุ่มหนึ่งอาจศึกษาการให้กำกับการบ้านเกี่ยวกับการเขียนทางวิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา แต่ละกลุ่มแลกเปลี่ยนข้อค้นพบซึ่งกันและกัน และร่วมกันเสนอแนะวิธีพัฒนาคุณภาพการเขียนของนักเรียน

- 5) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นอีกตัวแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบ สำหรับ โจทย์ หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปแล้ววิจัยปฏิบัติการมี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เลือกรูปปัญหาหรือตั้ง โจทย์ปัญหา 2) รวบรวม จัดระบบ และตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา 3) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) เลือกรูปวิธีปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน 5) ดำเนินการแก้ปัญหาและบันทึกผลลัพธ์ 6) กิจกรรมแนะนำรายบุคคล (individual learning) ตัวแบบกิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของ

ตนเอง และเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าบุคคลตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (self - direction) และเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง (self - initiated learning) ขณะเดียวกันบุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่จะเรียนรู้เมื่อได้วางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

6) ตัวแบบกิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มีขั้นตอนดังนี้

- 1) ระบุความสนใจหรือความต้องการของตน
- 2) พัฒนาแผนเพื่อที่จะบรรลุความต้องการหรือความสนใจ
- 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 4) ประเมินว่าการเรียนรู้ นั้น สามารถบรรลุความต้องการหรือความสนใจ

7) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ตัวแบบระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ เกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคคลระหว่างผู้มีประสบการณ์ มีความสำเร็จสูงกับบุคคลที่มีประสบการณ์และความสำเร็จน้อย พี่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิดและกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการณ์ทำงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่ารูปแบบการพัฒนานั้นมีหลายวิธี ไม่จำเป็นจะต้องเน้นที่ การฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียว อาจเป็นการพัฒนาด้วยตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดระบบพี่เลี้ยง และการศึกษาต่อ

ประสิทธิผลของการพัฒนาครูและบุคลากร

ผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาของการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย (Butler, 2001)

1) การถ่ายโอนข้อสนเทศ (information transfer) ผู้ได้รับการพัฒนาจะได้ข้อมูล หรือข้อสนเทศเกี่ยวกับความรู้ใหม่ๆ วิธีการสอนใหม่ๆ วิธีการบริหารใหม่ๆ หรือข้อบังคับฉบับใหม่ เป็นต้น

2) การเพิ่มพูนทักษะ ผู้รับการพัฒนาจะได้รับข้อเสนอแนะแนวทางเฉพาะ ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ข้อสนเทศอย่างใหม่และทักษะอย่างใหม่ที่ผู้รับการ พัฒนาได้รับเป็นที่คาดหวังว่าจะถูกนำไปใช้ในการเรียนรู้ใหม่ๆ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทำงาน กิจกรรม การพัฒนาวิชาชีพจะมีประสิทธิผลหรือไม่ จำเป็นจะต้องพิจารณาจากเกณฑ์หลายเกณฑ์ คุณลักษณะ 8 ประการ เป็นที่ยอมรับว่าเป็นเกณฑ์ของประสิทธิผลของกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ (Seyfarth, 1999)

4) ความเกี่ยวเนื่อง (Relevance) การพัฒนาบุคลากรจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อ กิจกรรมนั้นมีความต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สนองตอบความต้องการและความสนใจของครู ถ้าหากเนื้อหาของ การพัฒนาบุคลากรมีความเชื่อมโยงกับความรับผิดชอบในชั้นเรียนของครูกิจกรรมนั้นก็มีความเกี่ยวเนื่อง

5) วัตถุประสงค์ชัดเจน (Clear Objectives) ทั้งผู้ให้การพัฒนาและผู้รับการ พัฒนาจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการพัฒนา ครูจะได้ประโยชน์จากกิจกรรมการพัฒนามาก ถ้าหากครูมีส่วนร่วม ในการกำหนดวัตถุประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะช่วยให้ครูเข้าใจเนื้อหาและกิจกรรมการพัฒนา ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของครู

6) มีสิ่งจูงใจที่ดึงดูด (Attractive Incentives) ครูควรจะได้รับสิ่งจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา หรือได้รับสิ่งจูงใจในการนำวิธีการใหม่ ๆ หรือสิ่งจูงใจอาจเป็นรางวัลภายใน (intrinsic rewards) หรือรางวัลภายนอก (extrinsic rewards)

7) การประยุกต์ (Application) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะมีประสิทธิผลเมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือผู้รับการพัฒนาเข้าใจวิธีการที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้จากกิจกรรมการพัฒนา ไปใช้ในการสอนในชั้นเรียน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะประยุกต์ได้มากขึ้น ถ้ามุ่งเน้นที่ชั้นใดชั้นหนึ่งหรือวิชาใดวิชาหนึ่ง

8) การบำรุงรักษา (Maintenance) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะมีประสิทธิผลเมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้แล้วได้รับการสนับสนุนการนำเอาแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้อาจเกิดปัญหาหรือมีความยากลำบาก จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้การสนับสนุน ซึ่งเป็นการบำรุงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพและมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งที่ดีกว่า

9) ความรู้ของครูผู้ให้การอบรม (Instructor Knowledge) ประสิทธิภาพของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมิได้ขึ้นอยู่กับผู้ให้การอบรมมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ แต่ยังขึ้นอยู่กับวิธีการที่นำเสนออย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ตลอดจนความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูเหมาะสมกับชั้นเรียน (Classroom Fit) กิจกรรมการพัฒนานั้น จำเป็นต้องสอดคล้องกับหลักสูตรและสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนโดยที่ครูไม่ต้องเสียเวลาและใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นมากนัก เนื้อหาการพัฒนาจะต้องเหมาะสมกับสไตล์หรือลีลาการสอนของครูและเหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของชั้นเรียนนั้น

10) ระยะเวลา (Duration) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ถ้าครูได้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นเวลานาน เช่น ใช้เวลาเป็นสัปดาห์หรือเป็นเดือนมากกว่า จะเข้าร่วมเพียงวันเดียวหรือสองวันกิจกรรมที่ดำเนินหลายวันจะเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติเทคนิคใหม่ๆ และได้รับข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม

ส่วนประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร สามารถวัดได้จากผลลัพธ์ (outcomes) 4 ประการ ดังนี้ (Seyfarth, 1991 อ้างถึงใน Cunningham, W.G. and Cordeiro, P.A., 2000)

- 1) ปฏิภิกิริยาของครู เป็นการประเมินแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์โดยครู ภายหลังการฝึกอบรม
- 2) ความรู้ของครู เป็นการวัดทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาว่าผู้เข้ารับการอบรม ได้เรียนรู้มากขึ้นเพียงใดจากการฝึกอบรม
- 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อครูนำความรู้และกลยุทธ์ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากร ไปใช้ในชั้นเรียน
- 4) การเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้น เป็นการวัดว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากการที่ครูได้นำเทคนิคต่าง ๆ ที่เรียนรู้จากการพัฒนาบุคลากร ไปใช้ในชั้นเรียน

ในการประเมินประสิทธิผลของ โปรแกรมพัฒนาบุคลากรนั้น ปฏิภิกิริยาของครูเป็นวิธีที่วัดได้ง่ายที่สุด แต่ขณะเดียวกันก็เป็นตัวบ่งชี้ที่สมเหตุสมผลน้อยที่สุด ส่วนการเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้น เป็นเป้าหมายสูงสุดแต่ทำได้ยากที่สุด การพัฒนาบุคลากรมักมีประสิทธิผลสูงสุดในการทำให้ครูมีความรู้มากขึ้น และประสิทธิผลน้อยที่สุดในการทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้น การเรียนรู้ของนักเรียนจะเพิ่มขึ้น ถ้าหากครู

มีความรู้เพิ่มขึ้น เปลี่ยนพฤติกรรมการสอนในชั้นเรียนและมีความสามารถในการจัดการในชั้นเรียน (Classroom management) โดยสรุปแล้ว ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรพิจารณาจากกระบวนการ ผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนและการพัฒนาการเรียนรู้อของนักเรียน

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจมีกลยุทธ์ ดังนี้

- 1) กลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการพัฒนา หลักสูตร ระยะเวลาการพัฒนา และการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนา
- 2) กลยุทธ์ของการศึกษานอกระบบ เป็นการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการพัฒนาระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนา โดยเนื้อหาสาระและหลักสูตรมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของการพัฒนาและความสนใจ ตลอดจนความต้องการของผู้ที่จะได้รับการพัฒนา
- 3) กลยุทธ์ของการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการพัฒนาที่ผู้ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยอาจศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่นๆ หรืออาจเข้าศึกษาในบางรายวิชา ต้องมีหน่วยงานประเมินและรับรองผลการพัฒนาบุคลากร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จะบังเกิดผลดีก็ต่อเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นการพัฒนาครูจึงควรอาศัยหลักการจัดการศึกษาตามมาตรา 8 คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตของการเป็นครู ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และกระบวนการเรียนรู้นั้นให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาตามมาตรา 9 มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษาสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรฐานการศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพ การศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คุณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น นอกจากนี้ มาตรา 15 ยังกำหนดไว้ดีกว่าการจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ดังนั้น กลยุทธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรจัดการพัฒนาทั้งสามรูปแบบซึ่งเดิมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำในรูปแบบของการศึกษาในระบบเท่านั้น คือ มีหลักสูตรวิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการศึกษาได้กำหนดไว้แน่นอนตายตัวจึงขาดความยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลที่จะได้รับการพัฒนา การพัฒนามักใช้วิธีการฝึกอบรมและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น จำเป็นต้องให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย

แผน และมาตรฐานของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับต่าง ๆ ซึ่งมีผลบังคับใช้
หน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาครู พบว่ามีผลการวิจัยที่หลากหลาย ได้แก่ 1. บุญเรือง พรหมสิทธิ์ (2540) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 410 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูของโรงเรียน มัธยมศึกษา มี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 2) การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการ พัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างผู้บริหารและครูพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า ไม่แตกต่างกันในทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาครูระหว่างผู้บริหารกับครู พบว่าแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาในการพัฒนา ครูแตกต่างจากขนาดกลาง และขนาดใหญ่ 2. กรมสามัญศึกษา (2543) ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนา ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา พบปัญหาเกี่ยวกับการอบรมพัฒนาครูในโรงเรียน คือ 1) ครูที่ ผ่านการอบรมไม่นำความรู้ไปขยายผล เนื่องจากมีความรู้ไม่เพียงพอ ขาดสื่อและนวัตกรรมขาดความมั่นใจ 2) ไม่มีการประเมินผลที่แท้จริง ขาดการติดตามผลจากหน่วยงานหรือส่วนราชการบังคับบัญชา 3) การอบรม พัฒนาครูยังไม่ทั่วถึง 4) เนื้อหาสาระการอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู 5) รูปแบบการอบรมพัฒนาครูเน้น ทฤษฎีมากเกินไป เน้นการบรรยายและมีเนื้อหามากเกินไป ขาดการฝึกปฏิบัติ และ 6) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ ของการอบรมพัฒนาครู 3. เฉลิมชัย พันทวีศักดิ์ (2543) ศึกษาวิจัยเรื่องนโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูตามพระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาวิชาชีพครูเกี่ยวกับกระบวนการผลิต กระบวนการใช้ครูการบริหารจัดการ วิเคราะห์นโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูที่เกี่ยวข้องการจัดการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และเสนอแนวการพัฒนาวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการ พัฒนาวิชาชีพครู พบว่ากระแสเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและนอกประเทศ ล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการผลิต การพัฒนา และวิถีชีวิตของครู พบประเด็นปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู 3 กลุ่มใหญ่ คือ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการ ผลิตครูกระบวนการใช้ครูและการบริหารจัดการ 2) ผลการวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูที่สำคัญ คือ กำหนดให้มีระบบการพัฒนาครู ให้มีระบบการประเมินครูโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลข้าราชการครู และ ใบนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีบทบาทในการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานของวิชาชีพครู 3) เงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน ต้องมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาครู ใบนุญาตประกอบวิชาชีพครูและการประเมินคุณภาพครูตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 4. เพลิน พิมพ์ศักดิ์ (2544) ได้ศึกษาการพัฒนาครูประถมศึกษา ศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และข้อเสนอแนะการพัฒนาครูประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 550 คน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาครูประถมศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การปฏิบัติตาม มาตรฐานวิชาชีพครู การพัฒนาสมรรถภาพครู การออกและเบิกถอนใบนุญาตประกอบวิชาชีพครู การพัฒนาครู

ประถมศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ การพัฒนาสมรรถภาพครู เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกือบและปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545ก) ได้ทำการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 3 ปีของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า นโยบาย และแผนการพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา คือ “นโยบายปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนาคู” ซึ่งประกอบด้วย 3 แผนงาน คือ 1) แผนงานเร่งรัดและสนับสนุนสถาบันผลิตครู เร่งพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา 2) แผนงานพัฒนาคูประจำการ (ระยะยาว) 3) แผนงานการจัดตั้งราชวิทยาลัยครูเมธี เพื่อให้เป็นองค์กรที่มุ่งให้มีการพัฒนาตนเอง โดยจัดระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูครูดี ครูเก่ง และครูผู้เสียสละ 6. จริยา เอภรณ์ (2547) ศึกษาการพัฒนาครูระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน ในพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า การพัฒนาคูโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยส่วนใหญ่มีการดำเนินการพัฒนาครูใน 9 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสอนงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านการสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ปัญหาการพัฒนาคูของโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย พบอีกว่าส่วนใหญ่โรงเรียนมีงบประมาณจำกัดทั้งในด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม และ ด้านการสัมมนา ส่วนในด้านการศึกษาดูงานครูไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการดูงานมาประยุกต์ใช้กับงานได้ ด้านการศึกษาต่อคือครูมีงบประมาณจำกัด ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร ไม่น่าสนใจด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน คือครูปฏิบัติงานไม่ประสานกันภายในโรงเรียน ด้านการสอนงานคือครูผู้สอนงานไม่มีเวลาเพียงพอในการสอนงาน และ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการคือ ครูไม่มีความรู้ในการสืบค้นในห้วงสมุดทางอินเทอร์เน็ตและอีเมลล์ 7. สิริชัย ผลวิจิตร (2547) ได้ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาคูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการดำเนินการพัฒนาครูทั้ง 9 ด้าน คือ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน 4) การสัมมนา 5) การศึกษาต่อ 6) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 7) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 8) การสอนงาน และ 9) การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ส่วนปัญหาการดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนคือ การศึกษาดูงาน การสัมมนา การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอการปฐมนิเทศ โรงเรียนไม่เตรียมการในการปฐมนิเทศ การสอนงาน มีปัญหาด้านสอนงานแล้วครูไม่นำไปปฏิบัติ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ มีปัญหาด้านครูมีงานต้องรับผิดชอบมากทำให้ไม่มีเวลาสนใจเกี่ยวกับข่าวสารการศึกษาต่อปัญหาขาดอัตรากำลังในโรงเรียน และการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ มีปัญหาว่าไม่กล้าทำผลงานทางวิชาการเนื่องจากเกณฑ์การประเมินค่อนข้างสูง 8. ณีฐกรรณ์ หลาวทอง และสกล ชื่อธนาพรกุล (2551) ได้ร่วมกันศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อการพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยสอบถามความคิดเห็นของนิสิตต่อการพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครูชั้นปี สาขาวิชาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกัน จำนวน 660 คน พบว่า 1) การจัดการเรียนการสอนในคณะครุศาสตร์ช่วยพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในระดับมาก 8 มาตรฐาน คือ ด้านความเป็นครู รองลงมาคือด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ ด้านการวิจัยทางการศึกษาและระดับปานกลาง 1 มาตรฐาน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) นิสิตที่มีชั้นปี

สาขาวิชา และหลักสูตรที่ศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 9 ด้านแตกต่างกัน นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน เพียงด้านเดียวคือด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

9. Corley (2000) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษารัฐออลาบายา โดยมุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาแสดงว่าครูที่มีประสบการณ์เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าลักษณะของ โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลต่อการเข้าร่วม โปรแกรมครูวิทยาศาสตร์เห็นพ้องกันว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล แต่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในการเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครูเชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรจะต้องทำทุกปี ทั้งในด้านเนื้อหาและกลยุทธ์ในการสอนการประชุมปฏิบัติการ (Workshops) เป็นแบบของการพัฒนาบุคลากรด้วยความสมัครใจที่มีประสิทธิผลที่สุด

10. Blackburn (2000) ได้ศึกษาอุปสรรคและสิ่งส่งเสริมประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร โดยใช้กรณีศึกษาเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ กลุ่มสนทนา และสำรวจเอกสาร หน่วยงานที่ศึกษาเป็นหน่วยงานที่ได้รับรางวัลการพัฒนาวิชาชีพของกระทรวงการศึกษาของสหรัฐอเมริกา หน่วยงานที่ศึกษาคือเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งในรัฐเท็กซัส โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐจอร์เจีย ได้ศึกษาใน 3 ระดับ คือ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับโรงเรียน และระดับครู ข้อค้นพบในระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นลักษณะดาบสองคม (Two – edged sword) ที่เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวกับความสมดุลของความต้องการของเขตพื้นที่การศึกษา กับสถานศึกษา สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนเหมือนกับโบสถ์ ครูใหญ่ทำหน้าที่เหมือนนักบวชที่นำฝูงชน

11. สาลีณี เลิศอัชฌากร (2544) ศึกษาการจัดการนิเทศครูเครือข่ายของครูแกนนำโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการนิเทศครูเครือข่ายของครูแกนนำตาม โครงการส่งเสริมและพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นครูต้นแบบปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีครูแกนนำในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 607 คน ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมการจัดการนิเทศพบว่าครูแกนนำมีการวางแผนการจัดการนิเทศโดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานหรือสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการการจัดการเรียนการสอนของครูเครือข่าย มีการเตรียมบุคลากรโดยจัดการนิเทศครูเครือข่ายร่วมกับครูแกนนำคนอื่น ๆ การเตรียมกำหนดช่วงเวลาการนิเทศ จะพิจารณาจากความพร้อมของครูเครือข่ายที่จะรับการนิเทศ มีการจัดทำตารางการนิเทศครูเครือข่ายเดือนละหนึ่งครั้ง ปัญหาที่พบ คือ ครูมีความกังวลว่าต้องเพิ่มภาระงาน ครูแกนนำไม่ได้รับการยอมรับจากครูเครือข่าย และทั้งครูเครือข่ายและครูแกนนำมีภาระงานมาก การดำเนินการนิเทศ พบว่า เทคนิคการนิเทศในห้องเรียน คือ การสังเกตการสอน เทคนิคการนิเทศนอกห้องเรียน การปรึกษาหารือเรื่องที่มีนิเทศ คือ วิธีการสอน เทคนิคการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการติดตามนิเทศระหว่างการดำเนินการและมีการสอบถามให้คำแนะนำแก่ครูเครือข่าย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการในครั้งต่อไป ปัญหาที่พบ คือขาดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการนิเทศ และครูแกนนำมีเวลาในการนิเทศติดตามน้อย การประเมินผลการจัดการนิเทศ พบว่า มีการประเมินผลในช่วงหลังการดำเนินการเครื่องมือในการประเมินผล คือ แบบสอบถาม ครูแกนนำทราบผลจากสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูเครือข่ายหลังได้รับการนิเทศ ปัญหาที่พบ คือ ครูแกนนำขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมิน และไม่ได้รับความร่วมมือในการประเมินผลการจัดการนิเทศ พบว่า มีการประเมินผลในช่วงหลังการดำเนินการเครือข่ายหลังได้รับการนิเทศ ปัญหาที่พบคือครูแกนนำขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมิน และไม่ได้รับความร่วมมือในการประเมิน

12. พิศมัย กองคำ (2546) ศึกษาการพัฒนาครู

อนุบาลตามความคาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในอำเภอเมืองเชียงใหม่ เมื่อเมื่อภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 จำนวน 78 คน สอบถามคุณลักษณะของครูอนุบาลในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม พบว่า ผู้รับใบอนุญาต ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ คาดหวังมากในการพัฒนาครูอนุบาลด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ครูมีความกระตือรือร้นยิ้มแย้มแจ่มใส วาจาสุภาพ อ่อนโยน มีความขยันขันแข็ง และมีความสามารถ ควบคุมอารมณ์ ด้านความรู้ความสามารถจัดประสบการณ์เด็กก่อนประถมศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนตามหลักสูตร มีความรู้ด้านจิตวิทยาและสติปัญญาพัฒนาการเด็กด้านคุณธรรมจริยธรรมได้แก่ มีความ ยุติธรรม รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีความรับผิดชอบต่อตนเองมีความซื่อสัตย์สุจริตและรู้จักสร้าง ความสามัคคีในหมู่คณะ และ 13. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546) ได้ทำการติดตามและประเมินผล การปฏิรูปการเรียนรู้ คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาภาพรวม พบประเด็นสำคัญ คือ การปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยครูซึ่งเป็นผู้ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน กระบวนการเรียนรู้ ดังนั้น การทำให้ครูในระบบการทำงานอยู่เดิมได้รับการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น จึงเป็นสิ่งจำเป็น นอกเหนือจากการปฏิรูปการผลิตครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งต้องมีการ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพและการบริหารงานบุคคลด้วย

ส่วนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาความต้องการจำเป็นพัฒนาครูและนิเทศ ดังต่อไปนี้

1. สุธะศักดิ์ เพ็ญสุระ (2540) ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาครูเรื่องการอนุรักษ์พลังงานและ สิ่งแวดล้อมด้วยวิธีการสัมภาษณ์และการสนทนา กลุ่มประชากรคือครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน 100 แห่ง ที่ร่วมโครงการรุ่งอรุณ กลุ่มครูที่ให้สัมภาษณ์จำนวน 25 คน และ กลุ่มครูที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มจำนวน 94 คน กระจายอยู่ในทุกภูมิภาคและขนาดของโรงเรียน พบว่า 1) ครูมีความรู้ในเรื่องของสิ่งแวดล้อมมากกว่าพลังงาน ครูทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม และมีพฤติกรรมที่ดีในการประหยัด ไฟฟ้าและน้ำ ครูยังจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับพลังงานและสิ่งแวดล้อมด้วยวิธีการบรรยายและเป็นการสอนในห้องเรียน โรงเรียนมีโครงการด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชน แต่ยังไม่มีการดำเนินการด้านพลังงาน 2) จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ในการพัฒนาครูเห็นว่ามีครูจำนวนน้อยที่ได้รับการพัฒนา ยังไม่มีการขยายผลสู่ครูทั้งโรงเรียนชุมชน 3) ครู ต้องการการพัฒนาในด้านเนื้อหาในเรื่องความรู้เกี่ยวกับพลังงานและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการจัดการเรียนการสอน แบบบูรณาการ 2. พัชริ ชันอาสาสะวะ (2544) ได้วิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) กำหนดตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง 2) พัฒนาเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการสำรวจในการเก็บ รวบรวมข้อมูล โดยศึกษาจากกลุ่มครูจำนวน 824 คน จาก 3 สังกัด ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า 1) ตัวบ่งชี้การ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านบทบาทครูในการจัดการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน 2) แบบสอบถามการจัดการ เรียนรู้วัด ได้ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลที่เกิดกับ ผู้เรียน 3. Hsieh (2000) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างคือครูประถมศึกษาจำนวน 200 คน และครูมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 158 คน จากโรงเรียนรัฐบาลในเมืองไท่หนาน (Tainan City)

ในได้หวั่น ผลการศึกษาแสดงว่า ครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นพาหนะเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาทักษะทางการสอน งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะว่า สำนักงานส่วนกลางควรจัดโปรแกรมการพัฒนา บุคลากรสำหรับครูใหญ่เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสอน 4. พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุรณ์ (2551) ได้วิจัยประเมิน ความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาครูมืออาชีพ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ 3) เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพที่เหมาะสม กลุ่มตัวอย่าง คือครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร 440 คน พบว่า 1) การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพจำแนกแต่ละด้านการปฏิบัติงาน คือด้านการวางแผนและเตรียมการสอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพอยู่ใน ระดับค่อนข้างสูง 2) การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ ได้แก่ (1) ความ ต้องการจำเป็นในการวางแผนและการเตรียมการสอน ที่สำคัญที่สุด คือ การกำหนดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลและแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมจากชุมชนและท้องถิ่น (2) ความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่สำคัญที่สุด คือ การจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสนุกสนาน รองลงมา ได้แก่ การร่วมกันจัดปายนิเทศและมุมการเรียนรู้ภายใน ห้องเรียน (3) ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญที่สุด คือ การใช้สื่อการสอนเหมาะสมกับ กิจกรรม และเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละบุคคล/แต่ละกลุ่ม รองลงมา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิด และร่วมกันอภิปรายในหัวข้อเรื่องที่ทำการสอนอยู่ (4) ความต้องการจำเป็นในความรับผิดชอบในวิชาชีพ ที่สำคัญที่สุดคือตัวแทนของโรงเรียนในการเป็นวิทยากรให้ความรู้กับประชาชนในชุมชน รองลงมา ได้แก่ การเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้แก่เพื่อนครู/หน่วยงานอื่นที่สนใจเกี่ยวข้อง 3) ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพพบว่า ปัจจัยด้านตัวครูส่งผลต่อความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาครูมืออาชีพส่วนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพและรูปแบบการพัฒนาครู มีดังนี้ 1. นันทวัน สวัสดิ์ภูมิ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องเส้นทางการพัฒนาครุณักวิจัย : การวิจัยรายกรณีของครูดีเด่นระดับ ประถมศึกษาเพื่อศึกษาเส้นทางการพัฒนาครุณักวิจัยจากการวิจัยรายกรณีของครูดีเด่นระดับประถมศึกษาท่าน หนึ่ง เป็นการศึกษาอัตชีวประวัติการวิเคราะห์เอกสาร สังกัดแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและตีความเพื่อสร้างข้อสรุปผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสู่การเป็นครุณักวิจัยเป็น กรณีศึกษาเริ่มจากคุณลักษณะส่วนตัวที่เป็นคนชอบใฝ่หาความรู้ ช่างคิด ชอบอ่าน ชอบเขียนและรักธรรมชาติ ลักษณะดังกล่าวพัฒนาด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในลักษณะของการสังเกต วิเคราะห์สังเคราะห์และสังสม ประสบการณ์ชีวิตและการทำงานในหน้าที่ครูที่รักเด็ก และปรารถนาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก ส่งผลให้เกิด กระบวนการพัฒนาสู่การเป็นครุณักวิจัย และการวิจัยคือการพัฒนานักเรียนและพัฒนาตนเองให้สามารถ พัฒนาการสอนนักเรียนให้ถูกต้องและสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น และผลกระทบสู่การพัฒนาเพื่อนครูด้วย 2. สกาวรัตน์ ชุ่มเขย (2543) ได้วิจัยและนำเสนอรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กรณีโรงเรียนประถมศึกษาสามแห่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) ในสภาพปัจจุบัน ลักษณะการทำวิจัยปฏิบัติการมีทั้งแบบทำคนเดียวและทำเป็นทีมทั้งภายใน โรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ครู ไม่มี เวลา และมีภาระงานครุมมาก ครูต้องการรับสนับสนุนด้านการอบรม ตัวอย่างผลงานการทำวิจัยปฏิบัติการใน

ชั้นเรียนที่หลากหลายที่ปรึกษาและผู้นิเทศติดตามด้านการวิจัย การสนับสนุนด้านปัจจัยจากโรงเรียน โดยเฉพาะ เรื่องนโยบายการจัดเวลา คือ วัสดุอุปกรณ์และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการวิจัย 2) รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ สำหรับการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานควรเป็นโปรแกรมการวิจัยที่มีคำตามกิจกรรมการวิจัยต่อเนื่องด้วย เพื่อสร้างเสริมการเรียนรู้ และการสร้างความรู้อย่างต่อเนื่องของครูโปรแกรมการวิจัย 3) ระยะ คือระยะที่ 1 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ระยะที่ 2 การวิจัยปฏิบัติการ เพื่อประเมินการสอน และ ระยะที่ 3 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการสอน 3. วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544) ศึกษา รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นการเตรียมการพัฒนาข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย มี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่นำมาจัดสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับผลโดยตรงจากการพัฒนาครู และกลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาแล้วจากการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายผู้สอนระหว่างประจำการตาม ทฤษฎีรูปแบบกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ของ Castetter โดยนำเสนอเป็นร่างของรูปแบบกระบวนการพัฒนา นุเคราะห์ และแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวคิด ในการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ โดยอาศัยกรอบแนวคิดการพัฒนานุเคราะห์ยุคใหม่ 3 ประการ ได้แก่ แนวคิดการศึกษาต่อ (Further Study) แนวคิดการพัฒนานุเคราะห์ระหว่างประจำการ (On-the-job Development) และ แนวคิดการพัฒนาตนเอง (Self-oriented Development) แนวทางการพัฒนาข้าราชการครู สายงานการสอนระหว่างประจำการที่นำเสนอ ประกอบด้วย 1) การทำแผนพัฒนาตนเอง 2) การศึกษารายวิชาใน สถาบันอุดมศึกษา 3) การเผยแพร่ข่าวสารแก่ครู 4) การศึกษาดูงาน 5) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 6) การสอนงาน 7) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 8) การอบรมจากสถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง 9) การศึกษาจากสื่อประสมด้วย ตนเอง 10) การศึกษาจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 11) การใช้แบบแผนพฤติกรรม 12) กรณีศึกษา 13) การทดลอง วิเคราะห์งานจากตัวอย่าง 14) การฝึกอบรมแบบพัฒนาโครงการจากกรณีงาน 15) การฝึกแก้ปัญหาจาก สถานการณ์จำลองในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และ 16) การหมุนเวียนงาน 4. สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ (2545) ศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน โดยใช้รูปแบบ SWIPPA คือ 1) เรียนรู้ด้วยตนเอง (S: Self Learning) 2) บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (W: Whole) 3) ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์ กันและกัน (I: Interaction) 4) ทุกคนมีส่วนร่วม (P: Participation) 5) โรงเรียนดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ (P: Process) 6) ทุกคนมีความพึงพอใจ (A: A satisfy) พบว่าได้ผลดีในระดับที่น่าพอใจ 5. โกศล ไสขาว (2546) ได้ศึกษารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครู เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2544 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูจากทุกโรงเรียน ๆ ละ 4 คน จำนวน 52 คน แบ่งเป็นสองกลุ่ม ๆ ละ 26 คน กลุ่มที่ 1 ใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มที่ 2 ให้ศึกษาด้วยตนเอง พบว่า 1) ครูที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลัง การอบรมเชิงปฏิบัติ การ และการศึกษาเอกสารด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ครูที่ได้รับการพัฒนาประเมินคุณภาพสื่อเอกสารที่ใช้ประกอบ โดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี 3) รูปแบบ การพัฒนาครูเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาเอกสารด้วยตนเอง พบว่า ทั้งสอง

รูปแบบมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ครูที่ได้รับการพัฒนาความรู้สึกพึงพอใจต่อคุณภาพและประโยชน์จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาเอกสารด้วยตนเอง เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน ร้อยละ 100.00 และ 5) ครูที่ได้รับการพัฒนาวิจัยโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ และ ศึกษาเอกสารด้วยตนเอง มีผลการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี 6. ดวงตา ฤกษ์ม่วง (2546) ศึกษาการพัฒนาครู โดยวิธีการสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมแบบบริหารตนเอง: กรณีศึกษา โรงเรียนอนุบาล ไสวตาแดง กรุงเทพมหานคร เป็นวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูจำนวน 7 คน พบว่า 1) กระบวนการทำงานเป็นทีมแบบบริหารตนเอง 5 ระยะคือ วางแผน วิเคราะห์ ออกแบบ ดำเนินการ และ ประเมินผล โดยพบว่าการพัฒนาครูส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกระบวนการ สามารถบรรลุเป้าหมาย ปฏิบัติงานร่วมกัน มีผลงานการปฏิบัติที่มีคุณภาพ มีความเป็นเหตุเป็นผลสนับสนุนสูงสุดในแต่ละระยะ 2) การปฏิบัติงานของครูในระยะที่ 3 ออกแบบการปฏิบัติงานตามขั้นตอนกระบวนการทำงานเป็นทีม ครูยังขาดความเข้าใจในการออกแบบการปฏิบัติงานในภาพรวม และ 3) ความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมแบบบริหารตนเองเห็นว่าใช้หลักความร่วมมือและส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความสามารถลดความขัดแย้งในองค์กรได้ เห็นว่ามีความสำคัญและประโยชน์อยู่ในระดับมาก 7. วรัญญา จิระวิพลวรรณ (2546) ศึกษาการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้จัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิซิม:กรณีศึกษา โรงเรียนหนึ่งในจังหวัดอุดรธานี เรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิซิมทำให้ 1) ครูเปลี่ยนความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของวิทยาศาสตร์ และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์หรือไม่ 2) ครูจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ได้สอดคล้องกับความเชื่อในธรรมชาติของวิทยาศาสตร์และความเชื่อในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิซิมหรือไม่ 3) มีปัจจัยหรืออุปสรรคใดที่มีผลต่อการพัฒนาความเชื่อและการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์ที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในภาคต้น พ.ศ. 2545 ณ โรงเรียนหนึ่งในจังหวัดอุดรธานีที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู จำนวน 5 คน ที่มีประสบการณ์สอน 10-28 ปี มีภาระงานสอน 12-18 คาบต่อสัปดาห์ และนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เรียนกับครูวิทยาศาสตร์ ที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู จำนวน 105 คน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจัดการเรียนรู้ตามแนวทางของคอนสตรัคติวิซิมส่งเสริมให้ 1) ความเชื่อของครูเกี่ยวกับธรรมชาติของวิทยาศาสตร์และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ แนวโน้มเปลี่ยนไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความเชื่อในธรรมชาติของวิทยาศาสตร์และความเชื่อในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิซิม 2) การจัดการเรียนรู้ของครูเปลี่ยนไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิซิม 3) ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาครู คือ ความเชื่อในธรรมชาติของวิทยาศาสตร์ ความเชื่อในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และการสนับสนุนจากเพื่อนครู ผู้วิจัยและผู้บริหารสะท้อนความคิดเห็นจากเพื่อนครูและข้อมูลย้อนกลับต่อการเปลี่ยนแปลง 8. กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาชื่อเทศบาลนครปฐม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ได้จากการเลือกแบบอาสาสมัครจำนวน 34 คน และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู จำนวน 11 คน รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การวางแผน

การพัฒนา 2. การปฏิบัติการพัฒนาครู 3. ผลการประเมินการพัฒนาครู ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบที่สัมพันธ์กัน พบว่า โครงสร้างของรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ของครูพบว่ารูปแบบการพัฒนาครูมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครูและต่อบทบาทของผู้วิจัย ด้านกระบวนการพัฒนาครู ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างความรู้ความกระจ่างชัด ด้านการมีเสรีภาพทางการคิด อยู่ในระดับมาก 9. วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2547) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาครูรูปแบบการพัฒนาครู ในการจัดทำสาระหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กลุ่มตัวอย่างได้มาแบบเจาะจงเลือกเป็นครูสอนสุขศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล 3 ช่วง ช่วงที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนละ 3 วัน ช่วงที่ 2 การนิเทศติดตามผลหลังการอบรม เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และประเมินพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ช่วงที่ 3 การประชุมสัมมนาสรุปผล และประเมินเจตคติของครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครู ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบนี้มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาครูผู้สอน สุขศึกษาและพลศึกษาทั้งกรุงเทพมหานครและจังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทำให้ได้สาระหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาของทุกโรงเรียนที่มีคุณภาพอยู่ในระดับดี 2) รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดทำสาระหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สรุปผล และการประเมินเจตคติเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดทำสาระหลักสูตรตามหลักกลายมิตร และทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีประสิทธิผลที่เหมาะสมกับการนำไปใช้พัฒนาครูในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานควรได้นำไปใช้พัฒนาครูต่อไป 10. Burstein (2001) ได้ศึกษาเครือข่ายของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง ในเขตเมืองนครลอสแอนเจลิส โดยทำการศึกษาคู่มือที่ทำการสอนมา 2 และ 3 ปีแล้ว ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ครูใหม่ เพื่อนครู ครูพี่เลี้ยง (mentors) และครูใหญ่ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงรูปแบบของเครือข่าย กลยุทธ์อย่างไม่เป็นทางการที่ครูใหม่ใช้ในการสร้างเครือข่าย บทบาทของครูในการส่งเสริมเครือข่าย บทบาทของเครือข่ายในวัฒนธรรมของโรงเรียน 11. ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, ปทีป เมฆาคณวุฒิ และ สุกัญฉณ์ ศรีบุรี (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาครูรูปแบบการสร้างและพัฒนาครู เพื่อรองรับกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาปัญญาบนพื้นฐานแนวคิดไทย โดยการวิเคราะห์หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาปัญญาพื้นฐานแนวคิดไทย และพัฒนารูปแบบการผลิตครูในระดับปริญญาตรีและพัฒนารูปประจำการเพื่อรองรับกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาปัญญาบนพื้นฐานแนวคิดไทย คือกรอบวิธีคิดในการดำรงชีวิตของคนไทย คือพระพุทธศาสนา สังคมเกษตรกรรมและเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยเสนอรูปแบบการผลิตและพัฒนาครูบนพื้นฐานของแนวคิดไทยที่บูรณาการ 4 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 พุทธศาสนาสร้างปัญญาและการครองตน ที่ใช้เป็นหลักในการคิด การกระทำ และพัฒนาคุณภาพชีวิต มิติที่ 2 สังคมเกษตรกรรม รวมทั้งธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและศิลปวัฒนธรรมไทย ในการดำรงชีวิตของคนไทย มิติที่ 3 บริบทชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการดำรงเลี้ยงตนเอง สร้างรายได้และปฏิบัติตน และมิติที่ 4 การสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศ เน้นความสมดุลในการใช้เทคโนโลยี ภูมิปัญญาไทย ในการดำรงชีวิตและนำไปสู่การเรียนการสอนในรูปแบบได้เสนอคุณลักษณะของครูตามมิติการสร้างครูและสภาพการเรียนรู้ที่ครู พ่อ แม่ และนักเรียน ได้ร่วมกันสร้างสรรค์การเรียนรู้ มีการถ่ายทอด

ความรู้ซึ่งกันและกัน รูปแบบนี้จะต้องให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมซึ่งมี 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมและชีวิตของกรุงเทพมหานคร รูปแบบที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมและชีวิตเมืองต่างจังหวัด และ ที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมและชีวิตในชนบทต่างจังหวัด

นอกจากนี้ยังพบว่ามีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นด้านสื่อหรือนวัตกรรม ดังนี้ 1. พิทยาภรณ์ มานะจตุ (2544) ได้ศึกษากระบวนการทัศนในการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูต้นแบบปี พ.ศ. 2542 ศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จของครูต้นแบบ และเพื่อศึกษากระบวนการจัดการเรียนการสอนยึดเด็กเป็นสำคัญของครูต้นแบบของภาคเหนือตอนบนรวม 14 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการทัศนในการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูต้นแบบ ด้านตัวผู้เรียนคือครูต้นแบบเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ผู้เรียนต้องมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ต้องมีการใช้กระบวนการคิด มีส่วนในการประเมินผล มีโอกาสเรียนรู้จากการทำงานกลุ่ม เป็นตัวของตัวเองมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้ได้และสามารถพึ่งตนเอง สำหรับกระบวนการทัศนด้านคุณลักษณะของครูแนวใหม่ ครูต้นแบบเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่าครูต้องมีทักษะในการใช้ปัญญา มีทักษะทางสังคม สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้ มีทักษะการใช้ภาษาไทยและค้นคว้า โดยใช้ระบบสารสนเทศได้ ภายหลังการได้รับรางวัลแล้ว ครูต้นแบบมีการขยายเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านการเป็นวิทยากร การพัฒนาครูแกนนำ และทำการสาธิตการสอน 2) ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ความสำเร็จของครูต้นแบบ พบว่าครูต้นแบบมีความเชื่อในระดับมากที่สุดว่าความสำเร็จในการทำงานมาจากตนเอง 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน พบว่าครูต้นแบบส่วนใหญ่เชื่อในทฤษฎีการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาวิธีเรียน ให้คำปรึกษาซักถามผู้เรียนและสร้างบรรยากาศของใจแก่ผู้เรียน 4) ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ปรากฏแก่ผู้เรียนส่วนใหญ่รับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำของตนเอง รู้จักคิดเพื่อตัดสินใจ ใช้ภาษาสื่อความคิดได้ เป็นผู้นำตนเองในการเรียนรู้ ฟังอย่างวิเคราะห์และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 5) ด้านผลสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูต้นแบบ ผู้เรียนมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการเป็นคนดี ใน 3 ประการ คือ เคารพสิทธิ เคารพกติกาและทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ มีพฤติกรรมแสดงถึง การเป็นคนเก่งใน 2 ประการ คือ ใช้ภาษาสื่อความคิด ความเข้าใจผู้อื่น แสดงว่าเป็นผู้มีความสุข ตอบสนองตนเอง พอใจ เต็มใจ ภาคภูมิใจในตนเอง สนุกในการทำงาน รักครู รักเพื่อน และรักโรงเรียน 2. สายทอง วิชิตาภา (2548) การพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้ชุดฝึกอบรมสำหรับวิทยากรระดับกลุ่มโรงเรียน เพื่อพัฒนาเป็นครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเพื่อนครูในกลุ่มโรงเรียนที่พัฒนาเป็นครูต้นแบบแล้วเป็นวิทยากรแนะนำให้คำปรึกษา เน้นการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน การฝึกอบรมครูโรงเรียน 7 โรง กลุ่มโรงเรียนประจิมวิทยา พบว่าโรงเรียนมีความพร้อมที่จะช่วยส่งเสริม ช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกันเอง มีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูง กระบวนการอบรมยึดผู้เข้ารับอบรมเป็นศูนย์กลาง เนื้อหา และกระบวนการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ เกิดทักษะจากการลงมือฝึกปฏิบัติมากขึ้น และนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเองเป็นครูต้นแบบตลอดจนสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมครูได้ จึงมีความเหมาะสมของกระบวนการอบรมอยู่ในระดับสูง สำหรับชุดฝึกอบรมที่ใช้อบรมมีความเหมาะสมอยู่ระดับปานกลาง ครูผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้มากขึ้นและได้นำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนางานวิชาการ พบว่ามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ครูเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ผู้เรียน วิเคราะห์หลักสูตร และครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน

ตามแนวปฏิรูปพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ครูมีการผลิตสื่อใช้สื่อ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่ออย่างหลากหลาย มีการวัดและประเมินผล โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมมากขึ้น ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนเรียนรู้ นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขจึงส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น 3. สุรัชย์ ตำราญ สุขวัฒน์ (2547) การพัฒนาครูด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสอนระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้คือครูผู้สอน จำนวน 240 คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสอนได้รับการพัฒนาในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาเจตคติด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสอนได้รับการพัฒนาในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏว่าการพัฒนาความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสอน ครูได้รับการพัฒนาการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ในอันดับสูงสุดและการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)เพื่อการติดต่อสื่อสารได้รับการพัฒนาในอันดับต่ำสุด การพัฒนาทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสอน ครูได้รับการพัฒนาการพิมพ์เนื้อหาบทเรียนเพื่อเตรียมใช้ในการสอน ในอันดับสูงสุด และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารกับนักเรียนได้รับการพัฒนาในอันดับต่ำสุดการพัฒนาเจตคติด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสอน ครูได้รับการพัฒนาการเห็นถึงประโยชน์ในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสอนในอันดับสูงสุดและความพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้รับการพัฒนาในอันดับต่ำสุด วิธีการพัฒนาการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสอน โรงเรียนใช้วิธีการพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในอันดับสูงสุดและการแลกเปลี่ยนสื่อ คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อใช้ในการสอนระหว่างกลุ่มครูหรือกลุ่มโรงเรียนในอันดับต่ำสุด

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครู ในลักษณะของการบริหารจัดการในโรงเรียน ดังนี้ 1. Sikorski (1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครู กับการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรใน 4 ประเด็น คือ ความรู้ของครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การใช้การพัฒนาบุคลากรของครู การรับรู้ของครูเกี่ยวกับผลลัพธ์ของนักเรียนและเจตคติของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างคือ ครูประถมศึกษาจำนวน 104 คน ที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้วยความสมัครใจ ในช่วงปี ค.ศ. 1985 – 1990 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยแสดงว่าตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ดีที่สุดของเจตคติของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร คือ การรับรู้ที่มีต่อผลลัพธ์ของนักเรียน เจตคติของครูได้รับอิทธิพลจากตัวแปรจำนวนปีที่เป็นครู จากการศึกษาโรงเรียนในเมือง 24 แห่งที่ประสบผลสำเร็จทางวิชาการในสหรัฐอเมริกา พบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทางวิชาการส่วนใหญ่นั้นครูมีพันธกิจร่วมกันและมีความรู้สึกที่แรงกล้าในการเป็นชุมชนวิชาการ ครูมีเวลาวางแผน มีเวลาที่จะสนทนากับเพื่อนครู มีเวลาที่จะสังเกตการสอนของครูคนอื่น และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการสอน ครูมีความสำนึกในการเป็นส่วนร่วมของชุมชนวิชาชีพ และชุมชนนี้จะเชื่อมโยงกับระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2. Nadolny (1999) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในชนบทในเมืองมานิโตบา(Manitoba) ประเทศแคนาดา ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาจากครู 66 คน และผู้บริหาร 10 คน ผลการศึกษาแสดงว่าการสร้างเครือข่ายของครู (Teacher networking) ขยายตัวกว้างขึ้น และสามารถสนองความต้องการของครูได้เป็นอย่างดี ครูมีความพอใจกับเครือข่าย การสร้างเครือข่ายช่วยในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ครูได้ทราบกลยุทธ์ในการสอนอย่างใหม่ สามารถตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาวิชาชีพของครู 3. David and Shields

(1999) ได้ศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 7 แห่ง ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองในสหรัฐอเมริกา ประเด็นเกี่ยวกับการปฏิรูปอย่างเป็นระบบโดยใช้มาตรฐานเป็นฐาน ผลการศึกษาพบว่าสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาครู ประกอบด้วยเขตพื้นที่การศึกษามีความมุ่งมั่นและมีจุดเน้นที่การเรียนรู้ของครูและคุณภาพของการสอนมีแนวคิดอย่างใหม่ในการพัฒนาบุคลากร โดยถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของงานครู กลยุทธ์การเรียนรู้ของครูควรเน้นที่การเรียนรู้เนื้อหาใหม่ ความรู้ใหม่และวิธีการอย่างใหม่ที่ใช้ในชั้นเรียน โดยการเรียนรู้จากเพื่อนครู การพัฒนาในสถานศึกษาและจากผู้บริหารสถานศึกษา 4. Middleton (2001) ได้ศึกษาความเชื่อของครูที่มีต่อมาตรฐานครูในรัฐแอริโซนา (Standards for Arizona Teacher) โดยศึกษาครูประถมศึกษากว่า 487 คน ในเขตพื้นที่การศึกษาซานเมืองฟีนิกซ์ (Phoenix) เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์และการจัดกลุ่มสนทนา ผลการศึกษาแสดงว่า กลยุทธ์ของการพัฒนาที่สำคัญที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนได้แก่การฝึกอบรมที่เชื่อมโยงกับการสอนจริง เนื้อหาและกิจกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้ทันทีในชั้นเรียน การมีเวลาที่จะอภิปรายสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนครู 5. Persico (2001) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา กับการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพของครู โดยศึกษาครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา 125 คน และครู 1,001 คน โดยศึกษาตัวแบบการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ (professional staff development) 5 ตัวแบบ ได้แก่ 1) การแนะนำการพัฒนาบุคลากรเป็นรายคน 2) การสังเกตและการประเมินการสอน 3) การมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาวิชาการและกระบวนการปรับปรุงวิชาการ 4) การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 5) การแสวงหาความรู้ (inquiry) ผลการวิจัยแสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติพัฒนาวิชาชีพ แต่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพ (Professional development practices) 6. Chiu (2001) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในไต้หวัน โดยศึกษาครูและผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเมืองไทเปเพื่อศึกษาการรับรู้ของกลุ่มศึกษา (Study groups) เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาวิชาชีพของครูหรือไม่ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสำรวจในเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์ในเชิงคุณภาพผลการวิจัยแสดงว่าทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในไต้หวันยอมรับว่ากลุ่มศึกษา (Study groups) เป็นวิธีการพัฒนาวิชาชีพแบบเป็นทางการที่เหมาะสม เพราะสามารถเชื่อมโยงกับการสอนจริง และเพราะเปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครู เจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนาวิชาชีพมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อการรับรู้ของครู และแรงจูงใจครูมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพ 7. Cooper (2002) ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำ ที่มีต่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนด้วยกระบวนการ พัฒนาบุคลากร โดยศึกษาครูใหญ่และผู้บริหารดีเด่นในชิคาโก โดยใช้ทั้งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยแสดงว่าภาวะผู้นำของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูและนักเรียน มีความต้องการที่จะพัฒนาวิชาชีพในด้านต่างๆคือกลยุทธ์ในการบริหารชั้นเรียน ทักษะการประเมินผลนักเรียน ความรู้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ทักษะที่เอื้อต่อการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากรายงานการวิจัยที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็น เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องร่วมกัน จัดกิจกรรมพัฒนาต้องจัดทำอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และ 8. สิริกุล นามศิริ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาการด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรล

สภาพที่คาดหวังการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก การเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการนำทางเลือกไปปฏิบัติ 2) เพื่อศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับตัวบุคคล กลุ่มบุคคล และโรงเรียน องค์ความรู้ที่เกิดจากการนำหลักการบูรณาการมาใช้เป็นตัวสอดแทรก เพื่อพัฒนางานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษานานาชาติที่เป็นกรณีศึกษา และใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมวิจัยคือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านบึงฉิม จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสัมภาษณ์กลุ่ม และแบบตรวจสอบหรือบันทึกผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนบ้านบึงฉิม มีการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก รองลงมาเป็นการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวัดผลและประเมินผล และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอกมีปัญหาคำคัญ คือ โรงเรียนไม่ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) ดำเนินงาน 3 โครงการคือ 1) โครงการพัฒนาการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร การจัดงานวิชาการ และพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร 2) โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสาระหลักสูตรท้องถิ่น การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) โครงการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลายผลทำให้โรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพภายในที่อิงสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 12, 14 และ 15 โดยมีค่าระดับ 3.20, 3.00 และ 3.28 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้วิจัย ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น ผู้บริหารโรงเรียน ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิเคราะห์นโยบายและแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1 เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหลายประการทั้งด้านความรู้และ ประสบการณ์ และเกิดองค์ความรู้จากการปฏิบัติ มีขั้นตอนย่อยการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ทำให้มีนวัตกรรมเรียกว่า “กรอบการปฏิบัติ 3 พลังเสริมการบูรณาการเพื่อพัฒนางานวิชาการ ด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนบ้านบึงฉิม: องค์ความรู้ที่ได้จากการ วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม”

จะเห็นได้ว่า ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครูดังกล่าวข้างต้น ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยในชั้นเรียนและโรงเรียน ซึ่งมุ่งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนเป็นหลัก ดังนั้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ จึงมีเป้าประสงค์สำคัญคือเพื่อพัฒนาคุณภาพครู โดยอาศัยกระบวนการวิจัย 10 ขั้นตอน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) เป็นกระบวนการหลัก จัดกิจกรรมทั้งการพัฒนาดตนเอง และกระบวนการที่กลุ่มจัดให้ นอกจากนี้ ยังอาศัยหลักการต่าง ๆ ที่เป็นตัวสอดแทรก (Intervention) คือตัวสอดแทรกหลัก ได้แก่ การบริหารจัดการตามแผนงานและโครงการต่างๆ และ ใช้หลักการบริหารจัดการเชิงระบบ (ทวีชัย บุญเติม, 2549) และมีตัวสอดแทรกเสริม ได้แก่ หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Knowles, 1973) หลักการพัฒนาวิชาชีพ (คุรุสภา, 2549) หลักการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBT) (สกศ., 2547) และหลักการนิเทศกัลยาณมิตร (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547) ซึ่งเชื่อมั่นว่าจะส่งผลให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ เกิดการเรียนรู้ และมีพัฒนาการที่ดีขึ้น มีคุณภาพที่พึงประสงค์มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. หลักการและแนวคิดตัวสอดแทรกเพื่อการพัฒนาครู

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) เสนอไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เป็นการวิจัยที่ต้องมีการปฏิบัติ การตามวงจรของ “การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Acting) การสังเกตผล (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection)” โดยดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้ร่วมวิจัย (researcher + participants) เพื่อให้บรรลุผลในการได้รับคำตอบจากการดำเนินการวิจัย 3 ประการ คือ 1) มีการเปลี่ยนแปลง (change) หรือไม่เพียงใด (ทั้งสำเร็จและไม่สำเร็จ) 2) บุคคล กลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานเกิด “การเรียนรู้” (learn) อะไรจากวงจรการปฏิบัติการวิจัยนั้น อาจพิจารณาว่าทำไมถึงสำเร็จ ทำไมถึงไม่สำเร็จ หรือมีปัจจัยผลักดันอะไรบ้าง มีปัจจัยต่อต้านอะไรบ้าง วิธีการเอาชนะปัจจัยต่อต้านนั้นคืออะไร เป็นต้น 3) ผลจากการปฏิบัติ โดยเฉพาะการปฏิบัติจากโครงการและกิจกรรมที่ได้จากการวางแผนซึ่งถือว่าเป็นตัวสอดแทรกหลัก (main intervention) และจากการใช้ “หลักการ” เป็นตัวสอดแทรกเสริม (additional intervention) นั้น ก่อให้เกิด “ความรู้ใหม่” (new knowledge) อะไรและอย่างไรขึ้นมาบ้าง ดังนั้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยควรมีคุณลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) การปฏิบัติ นอกจากนี้ยังควรมีคุณลักษณะการเป็นคนชอบคิด ชอบทำ และชอบให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีๆ ขึ้นในหน่วยงาน มีความเป็นนักประชาธิปไตย และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คน (หากชอบทะเลาะกับผู้คน ชอบใช้อำนาจ หรือชอบดูถูกคนอื่นแล้วควรหลีกเลี่ยง) ชอบสังเกต บันทึก และ นำผลการสังเกตที่บันทึกไว้มาถ่ายทอดเป็นผลการวิจัย ให้ผู้อ่านเกิดจินตนาการภาพตามได้ ซึ่งควรมีการบันทึกและเขียนเสนอผลการวิจัยเป็นระยะๆ ไม่รอเขียนในตอนท้ายทีเดียว จะดีมี และจะมีเวลาจำกัด โดยควรมีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องนำองค์การไปสู่ความสำเร็จให้ได้ โดยดำเนินการ 8 ประการ ดังนี้

1. การสร้างความรู้ถึงความจำเป็นและเร่งด่วนที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง และ ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องสื่อสารภายในองค์กร
2. การสร้างทีมงานที่ดี ต้องสร้างทีมงานหรือคณะทำงานที่พร้อมจะทำงานร่วมกัน ซึ่งทีมงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง
3. การสร้างภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการจะเป็น (ภาพที่จะเกิดขึ้นหลังการเปลี่ยนแปลง) ทำให้ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพร่วมกัน สื่อสารถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนและสร้างความสนใจได้
4. การสื่อสารและการถ่ายทอดภาพในอนาคตขององค์กรภายหลังการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้รับทราบและเข้าใจถึงสภาพที่ต้องการ และเกิดความเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็นทำให้องค์การดีขึ้น
5. การกำจัดอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกองค์กรมีอิสระที่จะเปลี่ยนแปลงได้อย่างเต็มที่ เช่น การสลับตำแหน่ง ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เป็นต้น
6. การวางแผนเพื่อให้เกิดความสำเร็จในระยะสั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักที่จะวางแผนโดยสร้างความสำเร็จในขั้นแรกๆ ของการเปลี่ยนแปลง เพื่อก่อให้เกิดกำลังใจและยังเป็นการรักษาระดับของความเร่งด่วนที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง หากไม่สำเร็จในระยะสั้นแล้วบางกรณีผู้ที่สนับสนุนอาจเปลี่ยนใจไปเป็นการต่อต้านก็ได้
7. ไม่ยินดีกับความสำเร็จในระยะสั้นหรือความสำเร็จในระยะสั้น การเปลี่ยนแปลงยังไม่จบ

8. ทำให้ผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นถาวรในองค์กร วิธีการที่เหมาะสมที่สุดคือการทำให้ผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นวัฒนธรรมขององค์กรหรือเป็นค่านิยมที่บุคลากรประพฤติปฏิบัติ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ จึงต้องอาศัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักการ และ กระบวนการที่มีประสิทธิภาพที่หลากหลายและเหมาะสม

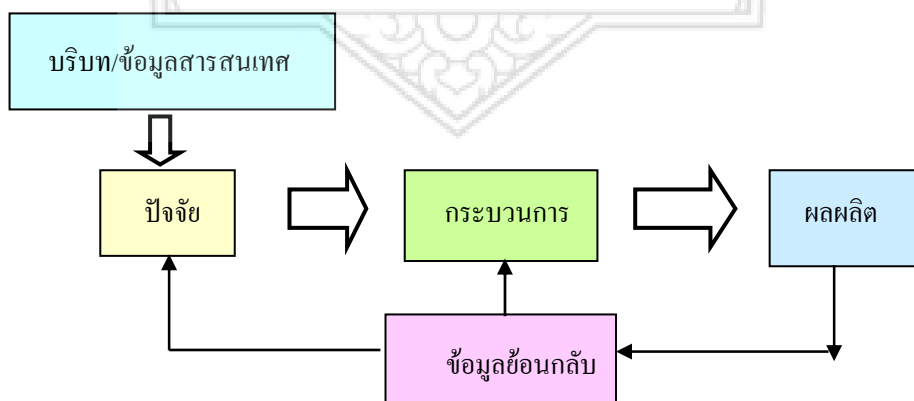
3.1 ตัวสอดแทรกหลัก (main intervention)

3.1.1 ความหมาย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้เสนอว่า “ตัวสอดแทรก” (Intervention) คือ ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 2 ประเภท คือ 1) ตัวสอดแทรกหลัก ได้แก่ โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่คณะผู้วิจัยใช้กระบวนการร่วมคิดและร่วมกันวางแผนอย่างเป็นกระบวนการ โดยเน้นการมีส่วนร่วม 2) ตัวสอดแทรกเสริม คือ หลักการหรือกระบวนการต่างๆ ที่จะส่งผลทางบวกต่อการพัฒนางาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ และ เกิดองค์ความรู้ใหม่จากการปฏิบัติจริง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตัวสอดแทรกหลัก หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากสภาพก่อนการปฏิบัติหรือพัฒนาไปสู่สภาพที่คาดหวังได้แก่แผนงานโครงการและ กิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแปรต้น (เหตุ = cause) ส่งผลให้เกิดสิ่งที่ต้องการคือตัวแปรตาม (ผล = effect) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2549) ซึ่งสภาพดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยกระบวนการและหลักวิชาการต่างๆ ที่เหมาะสม คือ 1) ระบบสารสนเทศ (information) 2) การคิดเชิงระบบ (system thinking) 3) การคิดวิเคราะห์ (analytic thinking) เช่น หาประสบการณ์การวิเคราะห์สภาพการณ์ (SWOT analysis) 4) การเรียนรู้ร่วมกัน (collaborative learning) 5) การเรียนรู้จากทีม (team learning) 6) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (share vision) อาจกล่าวได้ว่า เป็นเลือกทางเลือกหรือวิธีการ (means) ที่ดีเพื่อให้เกิดผล (ends) ที่ติดตามที่คาดหวังได้

กระบวนการหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง คือ การทำงานเชิงระบบ (system approach) ที่มีองค์ประกอบหลัก คือ บริบท ปัจจัยกระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งควรร่วมกันจัดให้มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนา กล่าวคือมีการจัดระบบการบริหารตามหลักการ “บริหารคุณภาพโดยรวม” (TQM ตาม Deming Cycle: PDCA) ดังภาพ



ภาพที่ 20 แสดงการบริหารจัดการ“วิธีเชิงระบบ” (ทวีชัย บุญเติม, 2549)

วิธีการเชิงระบบ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) **ปัจจัย (Input)** หมายถึง ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ถูกป้อนเข้าไป เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์ประกอบแรกที่จะนำไปสู่การดำเนินงาน

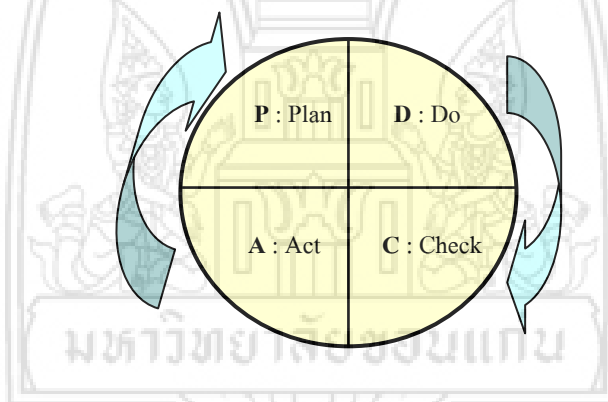
2) **กระบวนการ (Process)** หมายถึง กระบวนการหรือวิธีดำเนินงานที่ทำให้ปัจจัยนำเข้าเกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิตตามที่ต้องการ

3) **ผลผลิต (Output) หรือ ผลงาน (Product)** หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในลักษณะต่างๆ ที่เป็นผลมาจากการดำเนินงาน/กระบวนการ

อนึ่ง ปัจจุบันนิยมให้พิจารณาไปถึงผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการด้วย ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ด้านประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผลงานนั่นเอง วิธีการเชิงระบบ (System Approach) เป็นการปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ตรวจสอบได้ การบริหารจัดการจึงจะเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและสร้างสรรค์ ส่งผลถึงวิธีการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

การบริหารโดยวงจรคุณภาพ

ในส่วนของกระบวนการของวิธีการเชิงระบบนั้น ควรใช้วงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือ ที่เรียกว่า “การบริหารคุณภาพโดยรวม” ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 21 แสดงวงจรคุณภาพ PDCA (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548)

การบริหารคุณภาพระบบ หมายถึง การดำเนินการตามวงจร PDCA ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการตามระบบ การประเมินทบทวน และการปรับปรุงพัฒนาระบบ ดังนี้

1) **การวางแผนระบบ (Plan)** หมายถึง การกำหนดขั้นตอนการทำงานเป็นกระบวนการมาตรฐานตามระบบย่อยๆ โดยแต่ละขั้นตอนกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานและการบันทึกการทำงาน ทุกขั้นตอนเป็นปัจจุบัน ข้อมูลจากการบันทึกใช้ในการตรวจสอบประเมินตนเองและให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ โดยจัดเป็นสารสนเทศที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของระบบย่อยนั้นๆ เมื่อรวมทุกระบบย่อยก็จะเป็นคุณภาพรวมของระบบโรงเรียนทั้งหมด

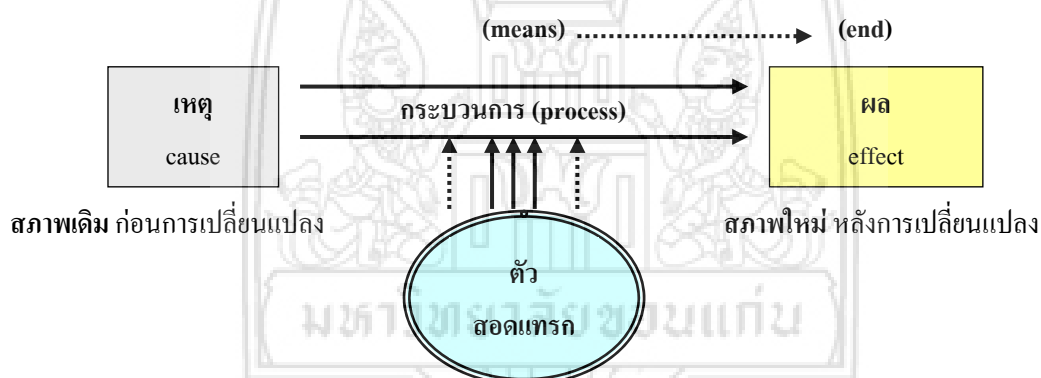
2) **การปฏิบัติ (Do)** หมายถึง การปฏิบัติร่วมกันของทุกคน โดยใช้ฐานโรงเรียน ตามกระบวนการ วิธีการและบันทึก บุคคลผู้รับผิดชอบในระบบย่อยจะปฏิบัติและบันทึกต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ

3) **การประเมินทบทวน (Check)** หมายถึง การประเมินตนเอง โดยทุกคนร่วมกัน ประเมินหรือ เปลี่ยนกันประเมินภายในระหว่างบุคคลระหว่างทีมย่อย เพื่อตรวจสอบระบบ(กระบวนการ)และ ผลลัพธ์

4) **การปรับปรุงพัฒนาระบบ (Act)** นำผลการประเมินปรับปรุงพัฒนาระบบ กระบวนการหรือวิธีการหรือการบันทึกให้ดีขึ้น รวมทั้งอาจพัฒนาบุคคลจนส่งผลให้การทำงานตามระบบคุณภาพ เป็นวัฒนธรรมการทำงานนำมาซึ่งสารสนเทศที่มีประโยชน์ คือ ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ปัจจัยหลักของความสำเร็จ (Key Success Factor) บทเรียนที่ได้รับ (Lesson Learned) รวมทั้งข้อเสนอแนะที่ปฏิบัติได้กำหนดระบบคุณภาพเพื่อรองรับ การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ครอบคลุมภารกิจหลักตามกรอบการวิจัย และผู้เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมปฏิบัติ เพื่อให้ทุกระบบเป็นกลไกการพัฒนาอย่างแท้จริง

3.1.2 ความสำคัญ

ตัวแทรกซ้อนหลัก (main intervention) คือ กระบวนการบริหารจัดการเชิงระบบ ที่เอื้อต่อการบริหาร การปฏิบัติงาน และเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งได้มาจากกระบวนการร่วม คิดร่วมวางแผนของคณะผู้วิจัยตามขั้นตอนการวางแผนที่มีคุณภาพ



ภาพที่ 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวสอดแทรกกับการเปลี่ยนแปลง (ปรับปรุงจาก วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) กล่าวว่า การกำหนดแนวทางการทำงานที่จะให้บรรลุผล ในเป้าหมายอันเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังขององค์การให้คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมาย (end) กับวิถีทาง เพื่อการบรรลุจุดหมาย (means) ซึ่งจุดหมายจะต้องได้รับการกำหนดขึ้นก่อนแล้วจึงกำหนดวิถีทางเพื่อการบรรลุ จุดหมายนั้น ซึ่งเป็นไปตามหลักความสัมพันธ์ของการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และในการกำหนดจุดหมาย (end) ขององค์การนั้นจะต้องนำมาใช้อย่างบูรณาการทั้งในสิ่งที่เป็นนามธรรมคือปรัชญา หลักการ แนวคิดหรือ

ทฤษฎีของศาสตร์สาขาต่างๆ ตลอดจนสมมุติฐาน ข้อตกลงเบื้องต้น แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้จุดหมายร่วม (shared end) หรือปัจจุบันนิยมเรียกว่าวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) โดยทั่วไปการกำหนดวิธีทางเพื่อการบรรลุจุดหมาย (means) และการนำไปปฏิบัติที่นั้นนิยมร่วมกันกำหนด แต่มักแยกย้ายกันปฏิบัติและต่างก็มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จในจุดหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานแบบเน้นวัตถุประสงค์ (management by objectives: MBO) ที่มีหลักการว่า 1) ทุกคนควรเข้าใจหลักการวัตถุประสงค์รวมขององค์กร วัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่เหนือขึ้นไป ของหน่วยงานอื่นระดับเดียวกัน และของหน่วยงานที่รับผิดชอบ 2) เสริมสร้างให้องค์กรที่คนมีพฤติกรรมการทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ 3) สร้างบรรยายกาให้ความสนใจต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและอำนาจการให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จ จตามวัตถุประสงค์นั้น และ 4) ให้มีข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะๆ และกำหนดระยะเวลาทำงานที่ชัดเจน

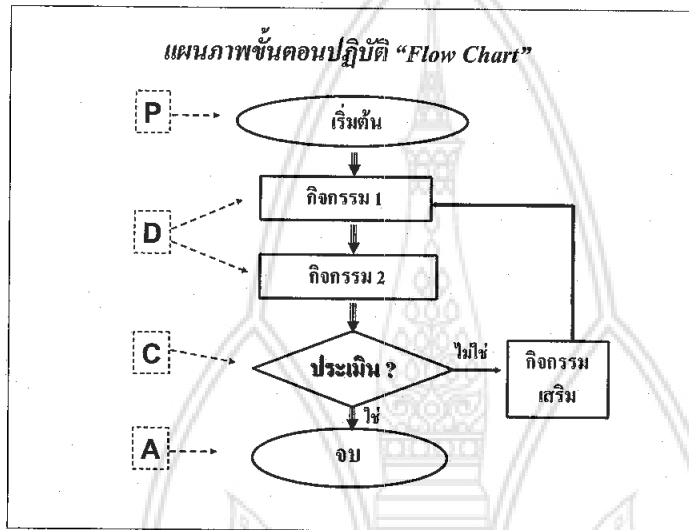
3.1.3 ลักษณะ

ระบบการบริหารจัดการวงจรคุณภาพ เป็นการนำระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ (TQM: Total Quality Management) มาใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในด้วย เนื่องจากมีความเชื่อว่ากระบวนการพัฒนาครูจะมีประสิทธิภาพสูงหากมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี ดังนั้นจึงดำเนินการดังนี้

กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ดังนั้น การจัดการพัฒนาการศึกษาจะมีคุณภาพสูงสุดได้จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากชุมชนด้วย ได้แก่ คุณภาพด้านชุมชน โดยยึดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมิน ร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนและชุมชนด้วย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) โรงเรียนจัดให้มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน สอดคล้องกับระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานค่านึงถึงนโยบายและความเหมาะสมอื่น ๆ ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการในโรงเรียนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และตามกรอบภารกิจของโรงเรียนนิติบุคคล คือ ด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้กำกับ ติดตามนิเทศการปฏิบัติงานในลักษณะของผู้เอื้ออำนวยอำนวยความสะดวก (Facilitator) มุ่งพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBT : School Based Training) โดยใช้วิธีการเชิงระบบและเน้นการประกันคุณภาพภายใน

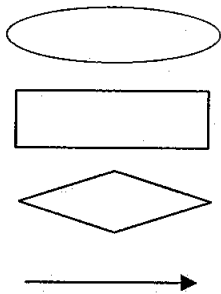
ขั้นตอนที่นับว่าสำคัญที่สุด คือ “การวางแผน” (planning) ซึ่งคณะผู้วิจัยหรือคณะทำงานต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ซึ่งจำเป็นต้องมีสารสนเทศที่ดีและมีการสื่อสารกันอย่างชัดเจนเกี่ยวกับประเด็นสำคัญ คือ 1) สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง รวมทั้งแนวทางเลือกหรือวิธีการที่เหมาะสมที่จะนำไปสู่สภาพที่ต้องการในที่สุด ซึ่งกระบวนการวางแผนนั้นต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญต่อไปนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) ได้แก่ 1) สารสนเทศที่มีคุณภาพ เป็นปัจจุบัน และเชื่อถือได้ 2) การวิเคราะห์สภาพการณ์ โดย SWOT analysis หรือเทคนิคอื่นๆ ที่เหมาะสม เช่น การประเมินความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ การวิพากษ์ เป็นต้น เพื่อกำหนดสภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน ความต้องการ และสภาพที่คาดหวัง 3) การใช้กระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การใช้

หลักการสำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การคิดเชิงระบบ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การบริหาร การเปลี่ยนแปลง และการบริหารเชิงรุก 5) จัดทำเป็นแผนปฏิบัติงาน และ 6) การทบทวนแผนก่อนนำสู่การปฏิบัติ การจัดระบบการพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อให้การดำเนินการมีระบบ เป็นไปอย่างราบรื่นเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ขั้นตอน คือ 1) การออกแบบระบบคุณภาพ 2) วิเคราะห์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ 3) ออกแบบขั้นตอนปฏิบัติ (Flowchart) ของระบบ 4) กำหนดวิธีการมาตรฐานและบันทึกมาตรฐาน 5) วิเคราะห์ตัวชี้วัดความสำเร็จและกำหนดเกณฑ์ 6) กำหนดสารสนเทศที่สำคัญ กำหนดขั้นตอนปฏิบัติ (Flow Chart) ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 23 แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)

ความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้



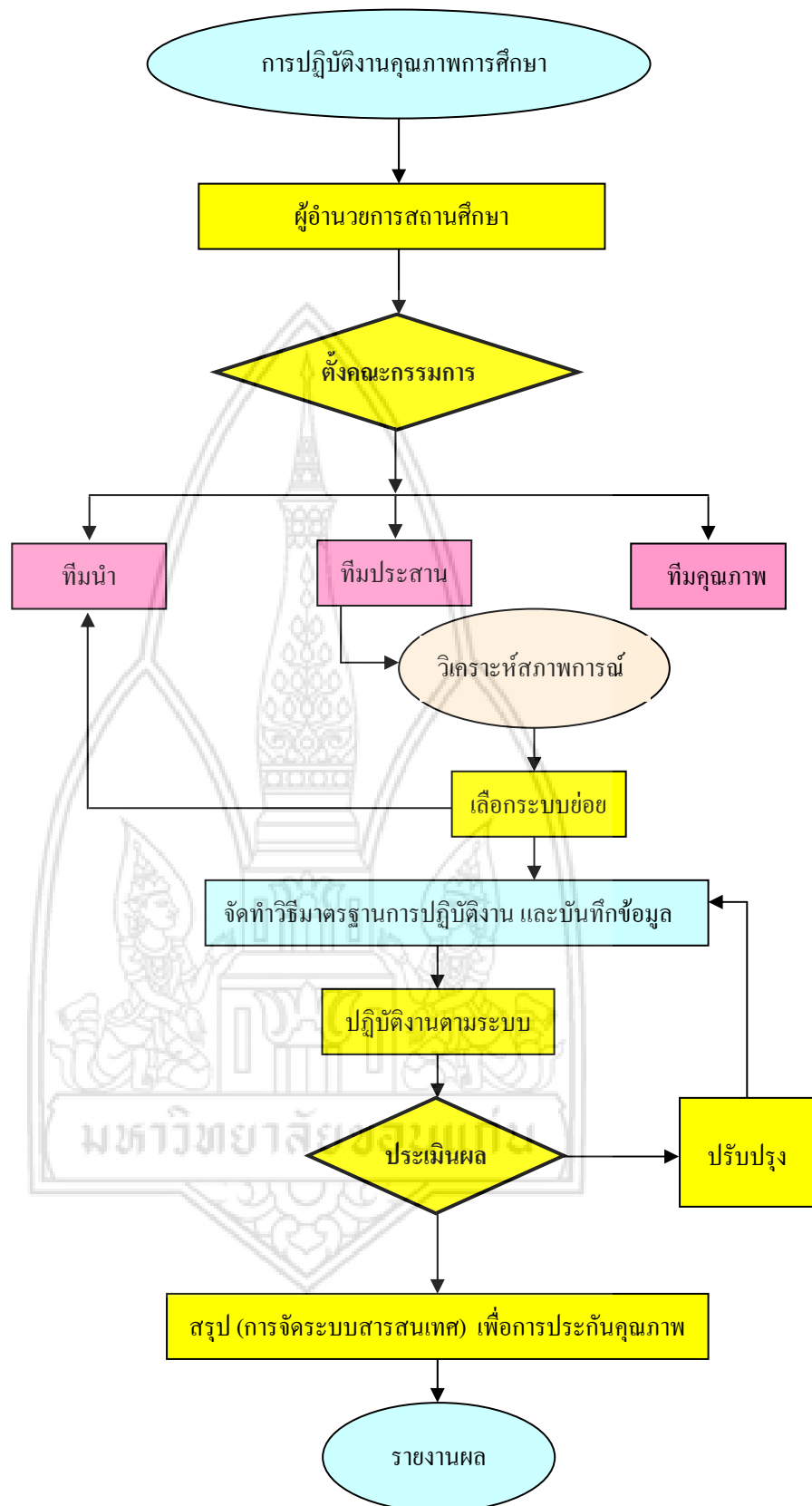
หมายถึง กิจกรรมเริ่มต้น หรือสิ้นสุด

หมายถึง กิจกรรมปฏิบัติ

หมายถึง กิจกรรมประเมิน/ตัดสินใจ

หมายถึง ทิศทางหรือลำดับกิจกรรม

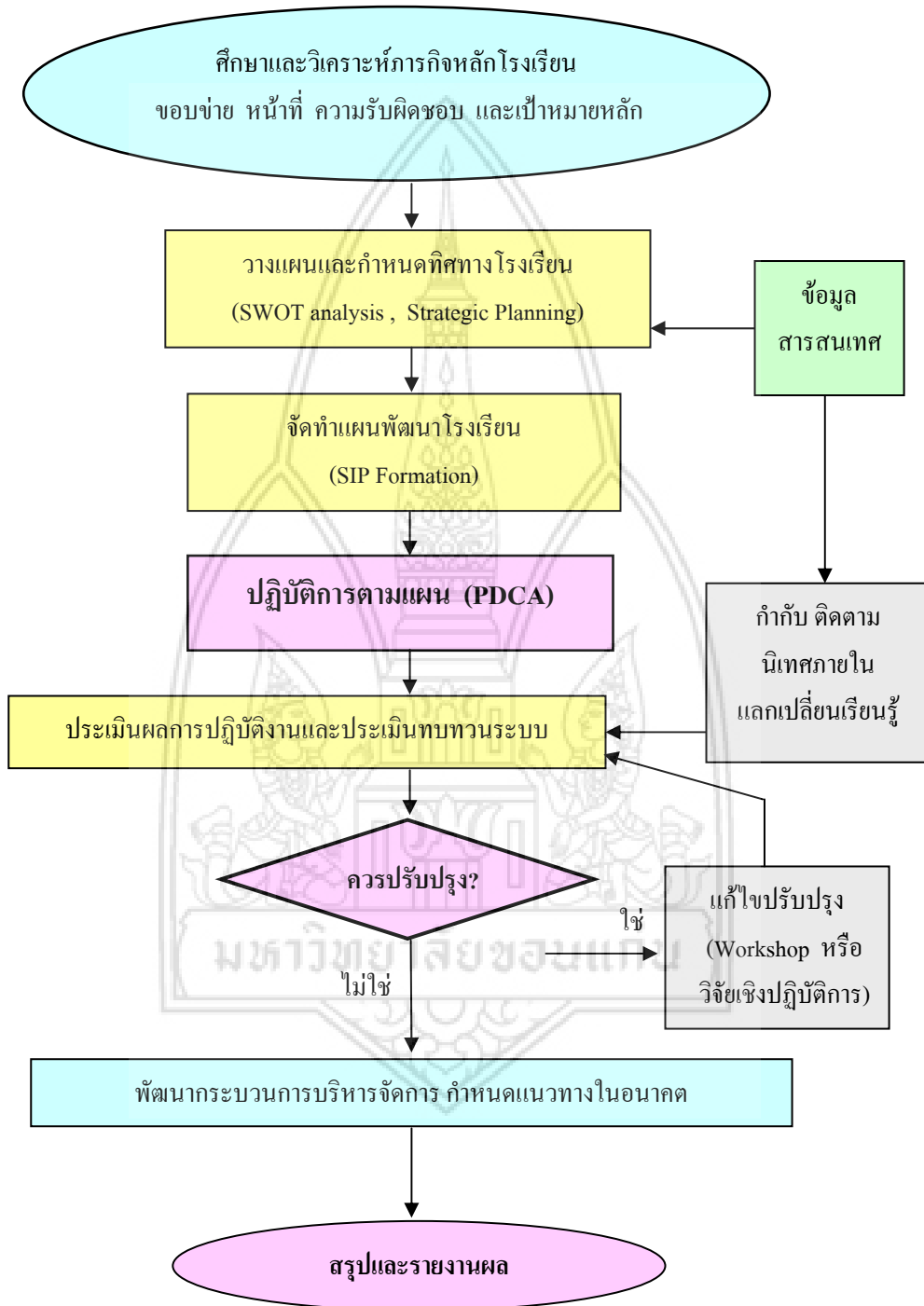
การจัดวางระบบคุณภาพ ออกแบบและวางแผนเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดตามกรอบของมูลนิธิสถาบันวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ (มสวร.) รายงานการวิจัยโครงการ โดย ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ และประวิต เอรารวรรณ (2547) ซึ่งเน้นการกำหนดรายละเอียดของขั้นตอนปฏิบัติครบวงจร PDCA มีวิธีการปฏิบัติ และแบบบันทึก ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 24 แสดงขั้นตอนการออกแบบระบบคุณภาพ (ปรับปรุงจาก ชงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ และ ประวีต เอรารวรรณ, 2547)

ตัวสอดแทรกหลักในการพัฒนาคุณภาพครูครั้งนี้ ได้แก่ ระบบการบริหารและระบบ
การพัฒนาครู มีรายละเอียด ดังนี้

Flow Chart ขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบการจัดการ



ภาพที่ 25 แสดงขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบบริหารจัดการ (ปรับปรุงจาก ชงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ และ
ประวิต เอราวรรณ, 2547)

ตารางที่ 5 แสดงขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานระบบบริหารจัดการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการ	บันทึก
1. ศึกษา/ภารกิจหลัก โรงเรียนกำหนดโครงสร้าง การบริหาร	1. จัดทำแผนภูมิการบริหาร สถานศึกษา	- แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน - ป้ายนิเทศแสดงโครงสร้างการบริหารงาน - คำสั่งมอบหมายหน้าที่ - เอกสารพรรณนางาน - บันทึกการประชุม
2. วางแผนกำหนดทิศทาง โรงเรียน	1. วิเคราะห์ประมวลสภาพ ปัจจุบันและปัญหา 2. ประชุมคณะกรรมการเพื่อ ร่วมกำหนดแผนกลยุทธ์	- แผน PBB - บันทึกการประชุม - บันทึกการประชุม - เอกสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์
3. เขียนแผนพัฒนาโรงเรียน	1. ทำแผนปฏิบัติงาน ให้ สอดคล้องกับความต้องการ 2. จัดทำแผน/งาน/โครงการ	- บันทึกการประชุม - เอกสารงาน/โครงการ - เอกสารแผนงบประมาณ - แผนปฏิบัติการประจำปี
4. ปฏิบัติการ PDCA	1. ปฏิบัติงานตามแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม 2. ร่วมมือร่วมใจกันทั้ง โรงเรียน	- บันทึกการประชุม - แบบขออนุมัติดำเนินงาน - ภาพกิจกรรม - เอกสารสรุปผลการปฏิบัติงาน
5. ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินทบทวนระบบ	1. ประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	- เอกสารสรุปผลการนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน - เอกสารสรุปการประเมินผล
6. พัฒนาระบบงาน บริหารจัดการ และกำหนด แนวทางในอนาคต	1. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ ควรพัฒนาและ ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนา	- เอกสารการวิเคราะห์จุดเด่น - จุดที่ควรพัฒนาและ - ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - SAR ฉบับสมบูรณ์
7. สรุปและรายงานผลการ ปฏิบัติงาน	1. สรุปรายงานผลการ ปฏิบัติงานตามแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	- เอกสารสรุปผลการปฏิบัติงาน - SAR ฉบับสมบูรณ์ ฉบับย่อ

หมายเหตุ ขั้นตอนการดำเนินงานของระบบดังนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 1 - 3 คือ ขั้นการวางแผน (P)

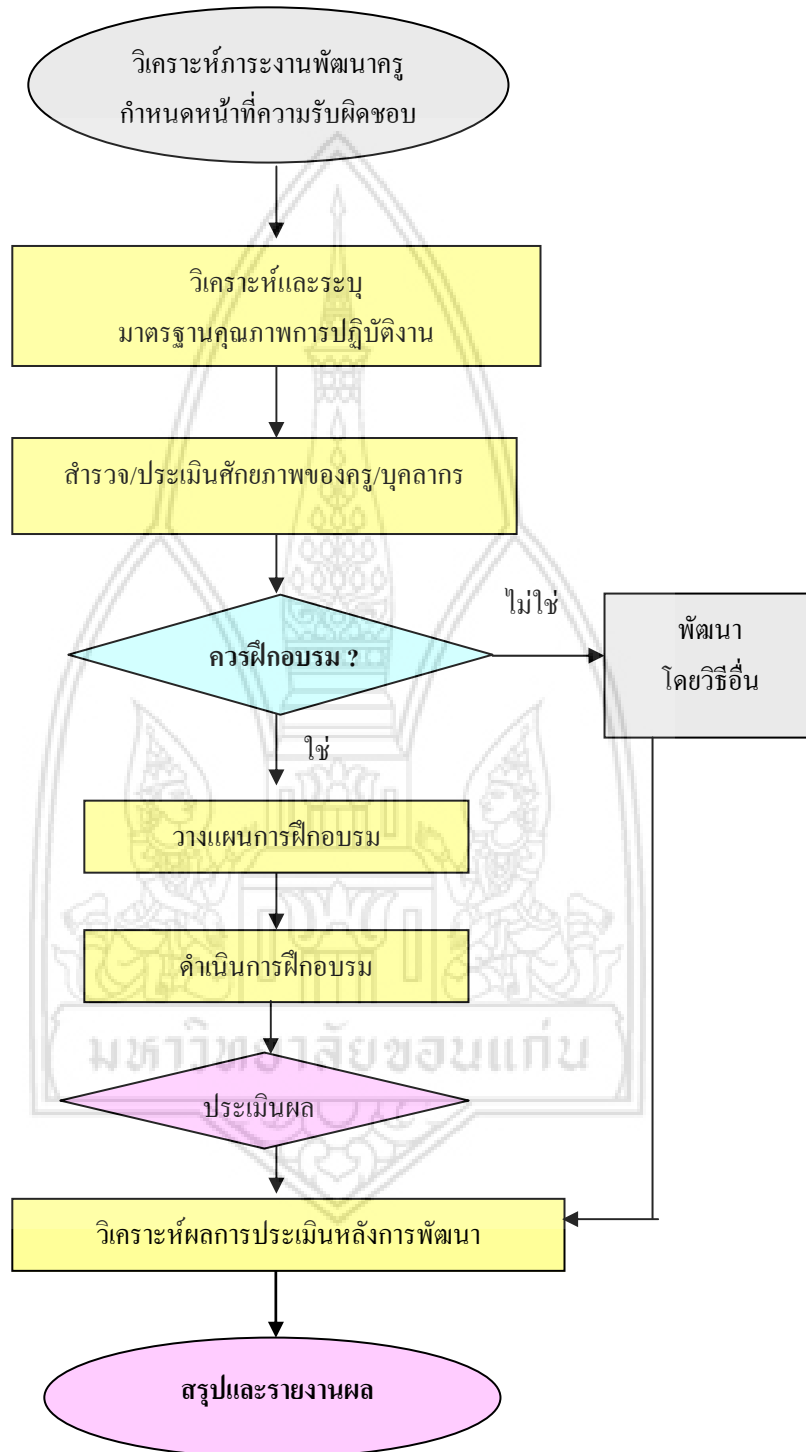
ขั้นตอนย่อยที่ 4 คือ ขั้นลงมือปฏิบัติ (D)

ขั้นตอนย่อยที่ 5 คือ ขั้นประเมิน (C)

ขั้นตอนย่อยที่ 6 - 7 คือ ขั้นรายงานและพัฒนา (A)

ส่วนระบบการพัฒนาครูและบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น ดำเนินการคล้ายคลึงกัน ดังนี้

Flow Chart ขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบพัฒนาครูและบุคลากร



ภาพที่ 26 แสดงขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบการพัฒนาครูและบุคลากร (ปรับปรุงจาก ชงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ และประวีต เอรารธรรม , 2547)

ตารางที่ 6 แสดงขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานระบบพัฒนาครูและบุคลากร

ขั้นตอนการดำเนินการ	วิธีการ	บันทึก
1. วิเคราะห์สารสนเทศสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมคณะทีมงานเพื่อวิเคราะห์พันธกิจและภาระงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ - ประชุมคณะทีมงานเพื่อกำหนดข้อกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - พันธกิจ โรงเรียน - พันธกิจระบบพัฒนาบุคลากร - ข้อกำหนดระบบพัฒนาบุคลากร
2. สำรวจความต้องการจากระบบหลัก/ประเมินศักยภาพของครูและบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำรวจข้อมูลและหรือพื้นฐานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา 2. บันทึกข้อมูลครูและบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารหมายเลข พ.1 - เอกสารหมายเลข พ.1.1 - แบบบันทึกข้อมูลบุคลากร
3. ประเมินหรือสอบถามว่าควรจัดการฝึกอบรมหรือไม่	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำรวจความต้องการเพื่อคัดสรรแบ่งกลุ่มตามความต้องการ 1. ประชุมคณะทีมงานเพื่อวางแผนร่วมกัน 2. กำหนดแผนการจัดการอบรม/สัมมนา 	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารหมายเลข พ.2 - แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา - เอกสารหมายเลข พ.3 - แบบบันทึกประชุม
4. ดำเนินการฝึกอบรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดการอบรม/การสัมมนา 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. ศึกษาดูงาน 4. การศึกษาต่อ(ถ้ามี) 5. การเสริมแรงด้านอื่น 	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารหมายเลข พ. 4,4.1 - แบบบันทึกรายงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
6. ประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแบบประเมินผล 2. จัดนิเทศภายใน 3. ติดตามประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากร 4. ปรับปรุงเพื่อพัฒนาซ้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารหมายเลข พ. 5 - แบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา - เอกสารหมายเลข พ. 6 - แบบประเมินประกอบการนิเทศครูและบุคลากร
7. 6. สรุปรายงานผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. รายงานผลการปฏิบัติงานตามระบบต่อหัวหน้าสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามระบบ

หมายเหตุ ขั้นตอนการดำเนินงานของระบบดังนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 1 - 3 คือ ขั้นการวางแผน (P)

ขั้นตอนย่อยที่ 4 คือ ขั้นลงมือปฏิบัติ (D)

ขั้นตอนย่อยที่ 5 คือ ขั้นประเมิน (C)

ขั้นตอนย่อยที่ 6 คือ ขั้นการรายงานและพัฒนา (A)

3.2 ตัวสอดแทรกเสริม (additional intervention)

3.2.1 ความหมาย

ตัวสอดแทรกเสริม หมายถึง หลักการและกิจกรรมที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นที่ส่งเสริมให้ตัวสอดแทรกหลัก มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นหรืออาจเรียกว่าเป็นปัจจัยเกื้อหนุนหรือส่งเสริมให้เกิดสภาพที่คาดหวัง มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น บุคคลเกิดการเรียนรู้ และ เกิดองค์ความรู้ใหม่จากการปฏิบัติ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553)

หลักการต่างๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาครูและบุคลากร ประกอบด้วย 1) การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น 2) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 3) หลักการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBT: School Based Training) 4) หลักการกัลยาณมิตรนิเทศ 5) หลักการเรียนรู้ร่วมกันในแบบการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติ (Learning on the Job)

3.2.2 ความสำคัญ

ตัวสอดแทรกเสริม มีความสำคัญต่อกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งใช้ตัวสอดแทรกหลักคือระบบคุณภาพ ผสมกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (action plan) ซึ่งนำมาจากแผนงานโครงการ และกิจกรรมที่คณะผู้วิจัยร่วมกันกำหนดขึ้นมาอย่างเป็นระบบ กล่าวคือตัวสอดแทรกเสริมดังกล่าวจะส่งผลต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลสำคัญทางวิชาการ ดังจะได้นำเสนอรายละเอียดต่อไป

3.2.3 ลักษณะ

ตัวสอดแทรกเสริม เป็นหลักการ กระบวนการ และวิธีการที่หลากหลายที่นำมาใช้ประกอบในกระบวนการพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งมีหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเป็นฐาน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3 แนวคิดของหลักการที่ใช้เป็นตัวสอดแทรกเสริม

ดังที่กล่าวแล้วข้างต้นว่า การพัฒนาครูมีเป้าประสงค์หลักที่สำคัญคือการร่วมกันปฏิบัติมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ตามหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2549)

1) การดำเนินงานให้เป็นภาพรวม (Take a Holistic View) ต้องร่วมกันพิจารณาถึงภาพรวมขององค์กรเพราะว่าระบบย่อยขององค์กรต่างมีการพึ่งพากันและเกี่ยวโยงกันเสมอ

2) ผู้บริหารให้ความร่วมมือ (Secure Top Management Support) การเปลี่ยนแปลงใดๆ จะประสบผลสำเร็จ ได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร คือ การร่วมมือใดๆ ในองค์กรจะเกิดจากระบบสังคมที่มีพลังอำนาจ จำเป็นต้องอาศัยกลไกการควบคุม กลไกการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารระดับสูง

3) กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม (Encourage Participation) จะช่วยเพิ่มปัจจัยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการขยายการร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กร

4) ส่งเสริมให้มีการสื่อสารในระบบเปิด (Foster Open Communication) การสื่อสารอย่างเปิดเผยเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาสารสนเทศและการควบคุมที่จะเกิดขึ้นระหว่างการเปลี่ยนแปลง และแสวงหาสารสนเทศต่างๆ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นระบบใหม่

5) ให้รางวัลแก่ผู้ที่สนับสนุน (Reward Contributors) การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรและบังเกิดผลอย่างจริงจัง จึงต้องมีการสนับสนุนและให้สิ่งจูงใจที่เป็นรูปธรรมแก่บุคลากรที่เข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลง

กระบวนการพัฒนาครูจำเป็นต้องรู้และเข้าใจสภาพจริงก่อนการพัฒนาและกำหนดสภาพหลังการพัฒนาให้ชัดเจน ดังนั้นกระบวนการหนึ่งที่สมควรดำเนินการ คือ การรวบรวมข้อมูลของสภาพที่เป็นจริงก่อนการพัฒนากระบวนการหนึ่งที่ยอมรับกันว่าเป็นกระบวนการที่เชื่อถือได้ คือ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นดังต่อไปนี้

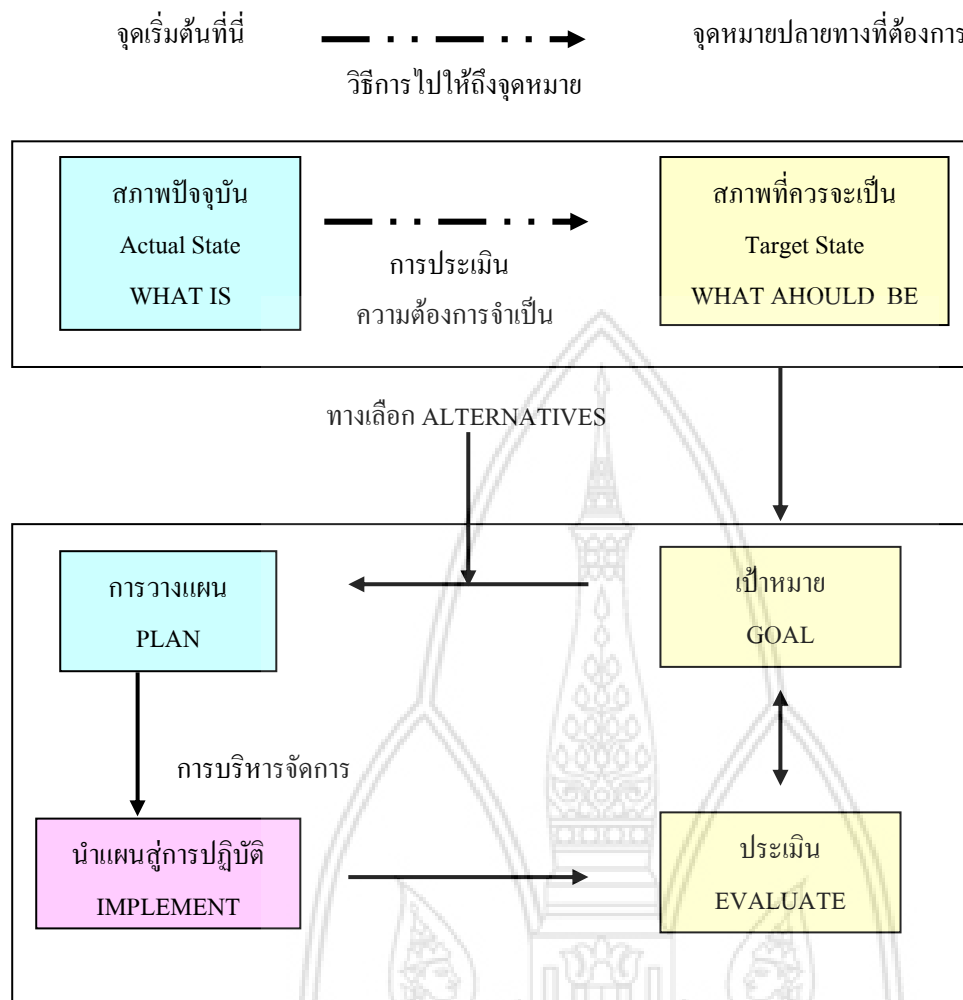
3.3.1 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment Research: N.A. research)

การพัฒนาครู เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบองค์ประกอบครบถ้วน ทั้งด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัย (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Output) และ ด้านข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) (ทวิชย์ บุญเดิม, 2549) ดังนั้น ก่อนดำเนินการพัฒนาคุณครูมีความจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์สภาพจริง เพื่อให้การพัฒนาครูดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและบังเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เลือกใช้กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยการวางแผนการทำงานเริ่มที่การประเมินบริบทเพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ของหน่วยงานและ รู้ความต้องการของหน่วยงานว่าจำเป็นต้องได้รับการสนองตอบในด้านใดมีเครื่องมือใดที่ช่วยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548ข) โดยการวางแผนและพัฒนาองค์กรมี 2 ส่วนคือกิจกรรมการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และ การบริหารจัดการ ทั้งสองกิจกรรมมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังนี้

1) การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็น และ กำหนดวิธีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งหมายถึงการวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2) การบริหารจัดการตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนงาน การนำแผนสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล (Klimes, 1977 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548ข)

ในแผนภาพต่อไปนี้ จะเห็นว่าสภาพที่ควรจะเป็นจะถูกนำมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน และทางเลือกที่กำหนดได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะถูกนำมาใช้ในขั้นการวางแผนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีความสำคัญต่อการวางแผนและพัฒนาองค์กร



ภาพที่ 27 แสดงบทบาทของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช, 2548ข)

การวางแผนงานหรือโครงการ โดยมีได้คำนึงถึงความต้องการจำเป็นในระดับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่างๆ และหาแนวทางปรับความต้องการจำเป็นย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาอื่นๆ ตามมาอย่างไม่สิ้นสุด โดยเฉพาะโครงการทางด้านบริการสังคม การละเลยต่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายอาจเป็นเหตุให้โครงการนั้นขาดความร่วมมือ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือให้บริการไม่ตรงกับความจำเป็นหรือไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ทำให้เกิดความล่าช้าหรือสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ (นิตา ฮูโต, 2536) ในบริบทของโรงเรียนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถระบุสิ่งที่จำเป็นของผู้เรียนซึ่งนำมาใช้ในการออกแบบพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งให้เห็นจุดอ่อนของผู้เรียน ระบุจุดอ่อนที่ครูควรได้รับการพัฒนาซึ่งที่โรงเรียนต้องพัฒนาในอนาคต (Suarez, 1990) และยังใช้ประโยชน์ในการเสาะแสวงหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนที่คาดว่าจะส่งผลกระทบตามมาที่เหมาะสมที่สุด

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจร เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

ประการแรก การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานอย่างแท้จริง

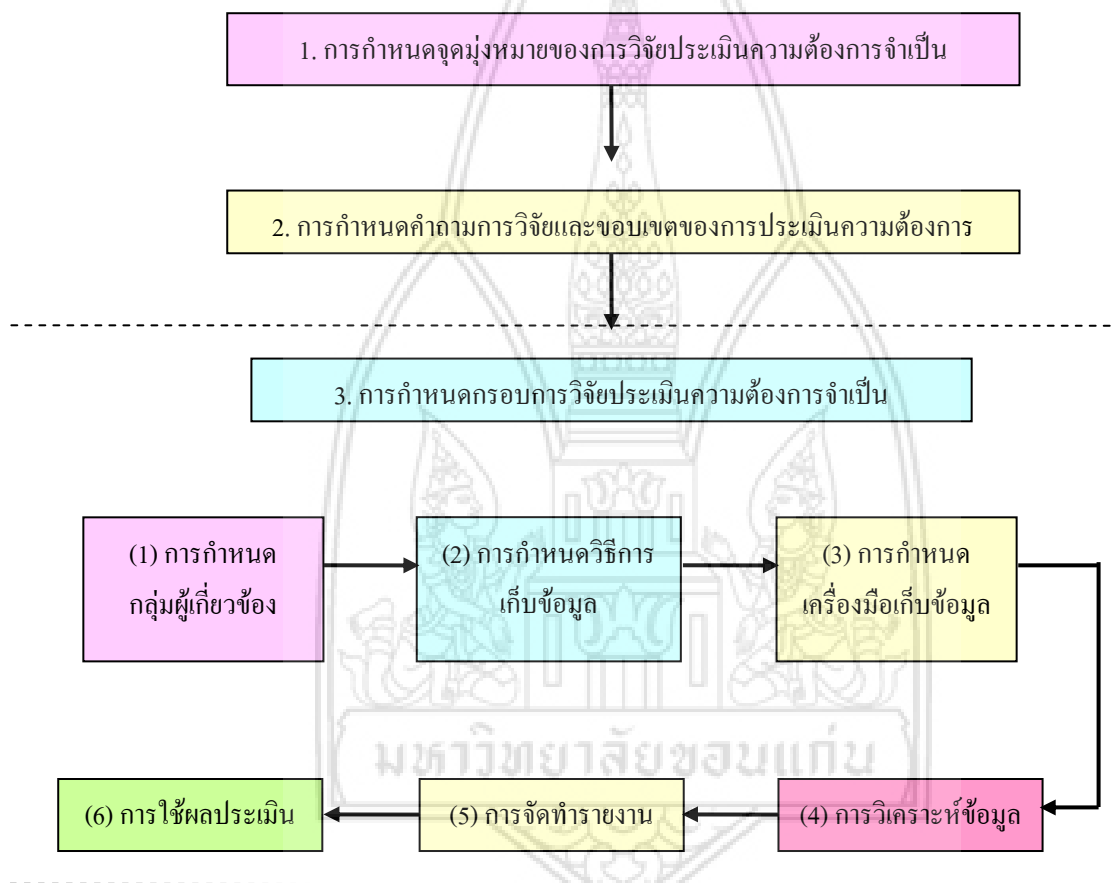
ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงานข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นและสนองความต้องการขององค์กร กล่าวได้ว่านักวิชาการใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการกำหนดนโยบาย ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรทุกขั้นตอน ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนกับองค์กร และระหว่างองค์กร นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน นำมาช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจนและ มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง

ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในประเด็นนี้ สามารถขยายความให้ชัดเจนขึ้นว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะให้คำตอบแก่บุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการนำทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนางาน และสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติจะสนองความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รองรับการตัดสินใจ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาองค์กรเป็นการป้องกันปัญหาการลงทุนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ได้ข้อมูลชี้ความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดการใช้อำนาจการเมื่อในการวางแผนการดำเนินงานในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นใจกับทุกฝ่าย และ เป็นการป้องกันการตัดสินใจทางการเมืองได้ว่าเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม

ประการที่สาม การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร ตั้งแต่ขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและการพัฒนาโครงการการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากผลการวิจัย ซึ่งแสดงความต้องการจำเป็นของลูกค้านและ/หรือองค์กร ขั้นตอนระหว่างดำเนินการดำเนินงานการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดและขั้นตอนสุดท้ายการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการ ทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชี้แนวทางจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง (Gilmore & Campbell, 1996 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548ข)

สิ่งที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกในการประเมินความต้องการจำเป็นคือการกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น อธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ผลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายใด เพื่อคนกลุ่มใด จากนั้นกำหนดคำถามการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment research questions) คำถามที่กำหนดขึ้นนี้จะช่วยในการกำหนดขอบเขตของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งจุดมุ่งหมายและคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ในการกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจประเด็นต่างๆ ได้แก่

- 1) การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนา ผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดความต้องการจำเป็น และผู้รับผิดชอบในการทำการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2) การกำหนดเทคนิคหรือวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การกำหนดลักษณะข้อมูล เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล
- 4) การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5) การจัดทำรายงาน
- 6) การใช้ผลการประเมิน



ภาพที่ 28 แสดงการกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช, 2548ข)

กิจกรรมที่ต้องดำเนินการภายใต้กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะเห็นว่าก่อนกำหนดกรอบการวิจัย ผู้ที่รับผิดชอบต้องรู้จุดมุ่งหมายของการทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นและคำถามวิจัยก่อน เพื่อจะได้ออกแบบกรอบการวิจัยได้สอดคล้องกับคำถามวิจัยที่กำหนด กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานจนถึงขั้นการใช้ผลการวิจัย ดังนี้

1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนแรกของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยว่าต้องการทำการประเมินความต้องการจำเป็นไปเพื่ออะไร สำหรับองค์กรหรือบุคคลใด จุดมุ่งหมายที่กำหนดจะช่วยให้กำหนดประเด็นวิจัยได้เหมาะสมขึ้น โดยที่การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของหน่วยงานหรือบุคคลที่จำเป็นต้องได้รับแก้ไขหรือพัฒนาจุดมุ่งหมายของการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประการ เช่น การพัฒนาบุคคล การวางแผนการทำงานที่สนองความต้องการขององค์กร การกำหนดควมวิสัยทัศน์ขององค์กร การพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่กำหนด และการปรับปรุงพัฒนา เป็นต้น

2) การกำหนดคำถามและขอบเขตการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การกำหนดขอบเขตการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นขึ้นอยู่กับคำถามวิจัย เช่น

- 2.1) ปัจจุบันนี้ครูมีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใด ?
- 2.2) อะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูต้องพัฒนาในเรื่องนั้น ?
- 2.3) ใช้แนวทางใดในการพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จ ?

3) การกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวิจัยเชิงประเมินรูปแบบหนึ่งจึงต้องมีการออกแบบการประเมินเช่นเดียวกับการเริ่มต้นทำการวิจัย ต้องมี“การออกแบบการวิจัย” (designing of research) เป็นการดำเนินการที่มุ่งหมายให้ได้วิธีการวิจัยทุกขั้นตอนนำไปสู่ผลการวิจัยที่มีคุณภาพ มีความตรง ความเชื่อถือได้ การกำหนดกรอบการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment framework) ประกอบด้วย การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และ การใช้ผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

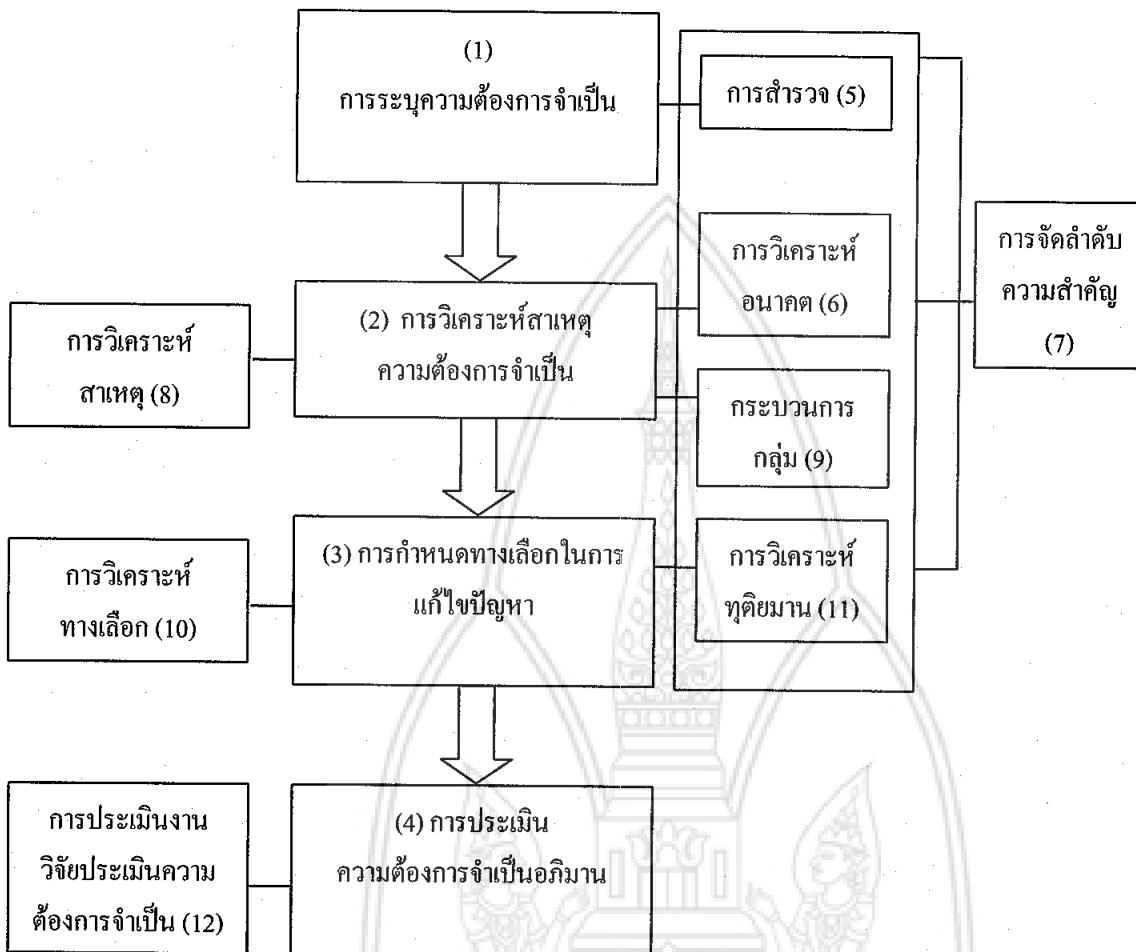
ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

กลุ่มเทคนิคหรือวิธีการที่ควรนำมาใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้ในการวิจัยประเภทต่างๆ ได้แก่ การวิจัยสำรวจ การวิจัยบรรยาย การวิจัยอนาคต และการวิจัยหาคำถาม การวิจัยเหล่านี้จะมีจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินการวิจัยที่มีลักษณะเฉพาะ วิธีการที่ใช้ในการตอบประเด็นคำถามวิจัยของการวิจัยแต่ละประเภทอาจมาจากการออกแบบการวิจัยที่แตกต่างกัน สามารถนำมาใช้หรือประยุกต์ใช้ได้กับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีจุดมุ่งหมายต่างกัน

สุวิมล ว่องวาณิช (2548ข) เสนอไว้ว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นควรประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) การระบุความต้องการจำเป็น
- 2) การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
- 3) การวิเคราะห์สาเหตุ
- 4) การกำหนดทางเลือกและจุดมุ่งหมายของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
- 5) การดำเนินการวิจัยประเมิน

ดั่งภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 29 แสดงประเภทของการวิจัยที่ใช้กับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548ข)

ผู้วิจัยเชื่อมั่นในกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ที่นำเสนอโดยสุวิมล ว่องวาณิช (2548ข) จึงใช้เป็นกิจกรรมหลักสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนพัฒนาคุณภาพครูนั้น มีความถูกต้องและเหมาะสมมากที่สุด

3.3.2 แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การพัฒนาครู เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญที่มีความรู้และ ประสบการณ์ ดังนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึง “การเรียนรู้ของผู้ใหญ่” ด้วย ซึ่งบุริม โอทกานนท (2549) กล่าวว่า การพัฒนาครูต้องคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เนื่องจากต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้ใหญ่ ซึ่งมีหลักการดังนี้

3.3.2.1 หลักการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy)

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีกรอบคิดที่นักวิชาการและผู้จัดฝึกอบรมนำมาศึกษาและใช้อย่างกว้างขวางคือ Malcome S. Knowles (1973 อ้างถึงใน บุริม โอทกานนท, 2549) ตั้งสมมติฐาน

ในเรื่องลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เอาไว้ 4 ข้อ คือ 1) ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะชอบการชี้นำตนเอง (Self-direction) 2) ประสบการณ์ของผู้ใหญ่เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่า ดังนั้น การใช้การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจากประสบการณ์ของผู้ใหญ่เป็นสิ่งที่ควรนำมาใช้ 3) ผู้ใหญ่มักจะตระหนักถึงเรื่องราวที่มาจากชีวิตจริง การจัดฝึกอบรมหรือจัดการเรียนรู้ควรจะใช้เรื่องในชีวิตจริงมาเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรม 4) ผู้ใหญ่ต้องการที่จะเรียนรู้ทักษะและใฝ่หาความรู้ที่จำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถของตนในการทำงาน และนำทักษะที่ได้เรียนรู้มาใช้งานได้ทันที ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎี Andragogy ของ Knowles เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งย้าว่าผู้ใหญ่นั้นสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และคาดหวังว่าการตัดสินใจเรียนของผู้ใหญ่จะได้รับการตอบสนองที่ดี ดังนั้น การกำหนดโปรแกรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงต้องสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพพื้นฐานของผู้ใหญ่แต่ละคน ควรคำนึงถึงหลักการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 1) ผู้ใหญ่ต้องการที่จะรู้เหตุผลว่าทำไมเขาจึงต้องการเรียนรู้ในบางสิ่งบางอย่างเท่านั้น บางเรื่องก็ไม่จำเป็นต้องเรียน 2) ผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงที่ประสบอยู่ 3) ผู้ใหญ่ มุ่งที่จะเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา หรือนำไปใช้ได้จริง 4) ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดี เมื่อเรื่องที่เรียนนั้นมีคุณค่าต่อชีวิตของเขา Knowles (1973 อ้างถึงใน บูริม โอทกานนท์, 2549) ยกตัวอย่างการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆต่อไปนี้ 1) มีความจำเป็นที่จะต้องอธิบายว่า ทำไมเรื่องที่เฉพาะเจาะจงบางเรื่องจะต้องถูกสอนแก่ผู้ใหญ่ บางเรื่องยอมรับความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่แล้วได้ไม่ต้องเรียนอีก 2) การสอนจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการทำงาน เพื่อให้เกิดการจำได้อย่างแม่นยำ กิจกรรมการเรียนจะต้องอยู่ในบริบทของงานง่าย ๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ 3) การสอนจะต้องครอบคลุมและคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านพื้นฐานของผู้เรียน การจัดสื่อการสอนและกิจกรรมจะต้องจัดในระดับที่แตกต่างกัน รวมทั้งประเภทการเรียนรู้ที่หลากหลายการมีประสบการณ์ 4) เมื่อผู้ใหญ่เริ่มเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนจะต้องช่วยให้ผู้เรียนค้นพบตัวเองและช่วยชี้แนะแนวทางเมื่อเกิดข้อผิดพลาดเกิดขึ้น

โดยสรุปหลักการสำคัญของ Andragogy คือ 1) ผู้ใหญ่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผนและประเมินการจัดการเรียนการสอน 2) ประสบการณ์และความคิดพลาดต่างๆ นำไปสู่พื้นฐานของกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ผู้ใหญ่จะใช้เวลาส่วนใหญ่สนใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อาจมีเพื่อนช่วยเรียนและช่วยแนะนำ 4) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าที่จะมุ่งเนื้อหา 5) การเรียนรู้ที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อบทเรียนสัมพันธ์กับชีวิตจริงหรือเรียนรู้จากของจริง (1) การเรียนรู้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (2) ผู้ใหญ่ในฐานะผู้เรียนชอบมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ (3) ผู้ใหญ่จะเชื่อมั่นในตนเอง ความชื่นชมในตนเอง และการรับรู้ในตนเองซึ่ง Malcome S. Knowles เสนอหลัก 3 ประการคือ 1) การเรียนแบบผู้ใหญ่ นั้น ตัวเองต้องเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนของตนเอง 2) ความรับผิดชอบของผู้สอนคือการบริหารกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 3) กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดและตัดสินใจให้ตัวเอง

ในขณะที่ Robert W. Pike (1989 อ้างถึงใน นัฐพร ตีก่อผล, 2549) ได้ให้หลักการจัดการฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่ชื่อว่า “Pike Laws of Adult” โดยมีกฎสำคัญ 4 ข้อคือ

กฎข้อที่ 1 ผู้ใหญ่เป็นเด็กเล็กๆ ในร่างกายที่ใหญ่

กฎข้อที่ 2 คนเรามักจะไม่ขัดแย้งกับข้อมูลที่เราได้อยู่

กฎข้อที่ 3 ถ้าคุณรู้สึกสนุกมากเท่าไร การเรียนรู้อีกก็มากขึ้นเท่านั้น

กฎข้อที่ 4 การเรียนรู้จะยังไม่เกิดขึ้น หากพฤติกรรมไม่ได้เปลี่ยนแปลง

ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่จึงควรคำนึงถึงลักษณะ ดังนี้ 1) ตัดสินใจเองว่าอะไรที่สำคัญและควรเรียนรู้ 2) การยอมรับข้อมูลอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อและคุณค่าที่มีอยู่ในตัวเอง 3) คาดหวังว่าสิ่งที่ได้รับจะนำไปใช้ได้ทันที 4) มีประสบการณ์ในระดับที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ แต่อาจมีความคิดเห็นตายตัว และ 5) มีส่วนร่วมในการปันความรู้ได้มาก

ส่วน Sullivan, Wircenski, Arnold and Sarkees (1990 อ้างถึงใน นัฐพร ตีก่อผล, 2549) ได้เสนอว่า การที่จะทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ ต้องเข้าใจถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งมีหลักการ 5 ประการ ดังนี้

หลักการที่ 1 มีภาวะผู้นำ ผู้ใหญ่ที่จะเข้ารับการเรียนรู้ฝึกอบรมนั้น ต้องมีภาวะผู้นำในการที่จะกำหนดทิศทางการเรียนรู้ที่ตนเองจะได้รับ

หลักการที่ 2 ประสบการณ์ จะถูกนำไปใช้ในระหว่างการทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ เช่น การอภิปราย กรณีศึกษา หรือการแก้ปัญหา การจดจำจะเกิดขึ้นได้ดี หากผู้เรียนได้พัฒนาการความจำโดยนำสิ่งที่เรียนและฝึกเหล่านั้นมาใช้ปฏิบัติในทันที ตามด้วยกิจกรรมการทบทวนหรือการให้เขียนสรุปความรู้

หลักการที่ 3 การเรียกร้องความสนใจ มีพลังในการที่จะกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ผู้ใหญ่จะเกิดการสนใจให้เรียนรู้เมื่อเขามีความต้องการที่จะรู้อะไรบางอย่าง ดังนั้น ผู้สอนจึงควรกระตุ้นอารมณ์ของความอยากเรียนรู้ให้เกิดขึ้น

หลักการที่ 4 ให้ความนับถือ การสอนผู้ใหญ่ นั้น ผู้สอนต้องทำให้ผู้เรียนเห็นความแตกต่างและขีดความสามารถที่จะทำให้พวกเขาเรียนรู้มากขึ้น ผู้เรียนนั้นมักจะเปิดใจในการเรียนรู้ถ้ามีความรู้สึกยอมรับนับถือ

หลักการที่ 5 การเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นการเรียนรู้แบบ Novel styles คือมีความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ ผู้ใหญ่แต่ละคนมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไปถึงแม้จะแฝงอยู่ความอยากเรียนรู้เหมือนกัน

3.3.2.2 อุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

สิ่งที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้แก่ 1) ประสบการณ์เดิม 2) อาจขาดความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ขาดแรงจูงใจในการเรียน 4) การกลัวต่อการเปลี่ยนแปลง 5) การขาดความสนใจ

3.3.2.3 ข้อควรคำนึงในการสอนผู้ใหญ่

นัฐพร ตีก่อผล (2549) กล่าวถึงข้อควรคำนึงในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้ใหญ่ ดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ 2) ไม่ค่อยกล้าแสดงออก เรียนรู้ในสิ่งที่ใกล้ตัวได้ดี เรียนรู้และนำไปใช้ได้ทันที 3) ไม่ชอบบรรยากาศแบบชั้นเรียน ไม่ชอบถูกสอน แต่ชอบการแนะนำหรือคู่มืออย่าง 4) ไม่ชอบการตำหนิ ชอบการยกย่องชมเชยให้เกียรติ ใช้เวลามากในการสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อน ไม่ชอบการทดสอบหรือลองภูมิ 5) ชอบความจริงใจ มีเหตุผล ยุติธรรม จะเรียนรู้ได้ดีจากของจริง หรือประสบการณ์ตรง ต้องการเหตุผลและคำอธิบายจนกว่าจะพอใจมากกว่าสั่งให้เชื่อ 6) การแสดงออกของผู้ใหญ่

ส่วนมากจะมีการแสดงออกและการตัดสินใจดีกว่าเด็ก ไม่ชอบการตำหนิ ดูหมิ่น ไม่ชอบถูกบังคับจนกว่าจะพอใจที่จะแสดงออกด้วยตนเอง และไม่ชอบการเข้มงวดหรือภาวะกดดัน

ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้ใหญ่ จึงต้องคำนึงในการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนี้

1) การสอน ไม่ใช่สิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญมากนักในการเรียนรู้ แต่จะเป็นการอำนวยความสะดวกให้การเรียนรู้เร็วขึ้น 2) วิธีการสอนควรจะใช้เพื่อการอำนวยความสะดวกมากกว่าจะเป็นการสั่งสอน 3) ครูควรใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนให้เป็นประโยชน์ในการสอน 4) ผู้สอนควรสร้างระบบความหมายที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นด้วยการบูรณาการความรู้ในการเรียน เพื่อการประยุกต์มากกว่าการสอนเฉพาะทฤษฎี 5) สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการประเมินผลด้วยตนเองการจัดการเรียนรู้ควรคำนึงถึงต่อไปนี้

- 1) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และกระตุ้นให้อยากเรียนรู้อย่างแท้จริง 2) จัดโครงสร้างหรือกลไกสำหรับการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน 3) วิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน และจัดบทเรียนให้สอดคล้อง
- 4) กำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาที่สนองต่อความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน 5) ออกแบบประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงจิตวิทยาผู้ใหญ่ 6) การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการและสื่ออุปกรณ์ที่เหมาะสม เน้นให้รู้จริงรู้อย่างลึกซึ้ง 7) ประเมินผลการเรียนรู้และวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้อีกครั้งเพื่อดูว่าความต้องการเรียนรู้นั้นๆ ได้รับการตอบสนองหรือไม่ เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการรับรู้ด้วย 8) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียน และ เน้นกระบวนการคิดเป็น 9) อธิบาย สาขิต่างๆ และชัดเจน เน้นของจริงและใกล้เคียงกับประสบการณ์
- 10) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงออกอย่างเต็มที่ ให้อิสระในการตัดสินใจของตนเอง 11) ละเว้นการลงโทษ ทั้งทางตรง และทางอ้อม แต่ต้องอธิบายให้เข้าใจเหตุผล 12) จะต้องมีวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผลอย่างชัดเจนร่วมกันกับผู้เรียน 13) กิจกรรมเนื้อหาตรงตามความต้องการและเรื่องใกล้ตัว 14) ส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตนเอง หรืออาจจัดกลุ่มเล็กๆช่วยกันเรียน 15) เน้นให้นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงและการทำงานได้ด้วย

3.3.2.4 แนวทางการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้ใหญ่

“การเรียนรู้ของผู้ใหญ่” เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมให้กับครูเพื่อพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่าแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ดี ควรเป็นดังนี้ 1) เข้าใจพื้นฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน 2) จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ 3) หลีกเลี่ยงการตอบสนองความต้องการใช้งานและเกิดประสบการณ์ 4) ใช้ประสบการณ์ที่มีของผู้เรียนมาประยุกต์กับการเรียน 5) ผู้สอนควรชี้ให้เห็นประโยชน์และการเสียประโยชน์ของการมาเรียน 6) ให้เกียรติผู้เรียน 7) กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง และ 8) จัดรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ให้ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เกี่ยวกับหลักการจัดเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ เพื่อให้ครูสามารถเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

3.3.3 แนวคิดการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based Training: SBT) เป็นกระบวนการหนึ่งที่นำมาใช้ และเกิดประโยชน์ต่อการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ใช้ในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และมาตรฐานวิชาชีพครูผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง ควรมีลักษณะความร่วมมือของผู้ร่วมวิจัยในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบของการใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) เป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากแนวคิดดังกล่าวเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็ง ซึ่งหลักการสำคัญทั่วไปของการบริหารแบบ School-Based Management ได้แก่ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548 ก)

3.3.3.1 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่า โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษา

3.3.3.2 หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และ ร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครองตัวแทนศิษย์เก่าและตัวแทนนักเรียน บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3.3.3.3 หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำหลากหลายทั้งวัดและองค์กร ในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมา มีการร่วมการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา ประชากรเพิ่มขึ้น ความเจริญต่าง ๆ ก้าวไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้า และไม่สนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

3.3.3.4 หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) ระบบการศึกษาทั่วไปมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง สำหรับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของส่วนรวมแต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ที่ทุกอย่างกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

3.3.3.5 หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) โดยส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

การฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจึงสอดคล้องกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาครูเนื่องจากสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ นำมาซึ่งความพัฒนาทั้งในระดับรายบุคคล กลุ่มบุคคล และทั้ง โรงเรียน

3.3.3.1 ความหมายของการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การพัฒนาครูหรือการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีผลการศึกษาโครงการนำร่องการพัฒนาครูในประเทศไทยสรุปได้ว่าการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การฝึกอบรมหรือการพัฒนาครูที่จัดขึ้นในโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการหรือแผนการฝึกอบรม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เป็นการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติจริงที่นำลงสู่ห้องเรียน มีการร่วมคิดร่วมทำ มีการร่วมเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม นิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องลักษณะ “กัลยาณมิตรนิเทศ” และการอบรมใช้กระบวนการประเมินครบวงจร (PDCA) ที่ทำให้เกิดวัฏจักรของการพัฒนาครูแบบยั่งยืนซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547) นำเสนอรูปแบบการพัฒนา “การพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” มีสาระสำคัญ ดังนี้ 1) การพัฒนาภายในโรงเรียน โดยครูผู้เชี่ยวชาญทำงานร่วมกับครูคนอื่นๆ 2) การพัฒนาวิชาชีพระหว่างโรงเรียน 3) การพัฒนาโดยอาศัยที่ปรึกษาจากภายนอก

3.3.3.2 การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศไทย

การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดขึ้นจากโครงการนำร่องในประเทศไทย เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของวิชาชีพครูในหมวด 7 เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา โดยที่การปฏิรูปการเรียนรู้คือหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา และหน้าที่หลักของครูคือการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ดังนั้น การพัฒนาครูในประเทศไทยนอกจากจะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพครูแล้ว ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวการจัดการศึกษาในหมวด 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ อีกด้วยทั้งนี้ เป็นการสร้างหรือช่วยขยายครูที่สามารถเป็น “ผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้” ให้ทำการช่วยเผยแพร่และขยายฐานการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นวงกว้างมากขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่งทำให้ครูจำนวนประมาณ 700,000 คนทั่วประเทศ ได้ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541) เพื่อเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและจะเป็นกำลังสำคัญของชาติได้ในอนาคต การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาครูประจำการที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 10 ประการ (พุทธ ศิริบรรณพิทักษ์ และอรพรรณ พรสีมา, 2546) ดังนี้

- 1) เป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน และ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
- 2) เป็นการพัฒนาครูที่โรงเรียนหรือในชุมชนของโรงเรียน โดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ
- 3) เป็นการพัฒนาครูโดยครูหรือกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามหมวด 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

และมีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์การพัฒนาครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประการสำคัญต้องเป็นที่ศรัทธา และยอมรับของเพื่อนครูอย่างแท้จริง

4) เป็นการอบรมที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้รับการฝึกอบรม มิใช่เป็นการบังคับ

5) เป็นการร่วมคิดร่วมศึกษา ร่วมวางแผน และร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม

6) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง ใช้สื่อและกิจกรรมประกอบการอบรม และนำลงสู่ห้องเรียนเพื่อพัฒนาผู้สอนอย่างจริงจัง

7) เป็นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องหลายครั้ง ด้วยวิธีการหลากหลายทั้งในลักษณะการประชุมกลุ่ม และการพบปะเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

8) เป็นการอบรมที่ใช้กระบวนการ PDCA คือ การวางแผน นำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ หรือประเมินผล และนำไปปรับปรุงเพื่อวางแผนดำเนินการเป็นวงจรการพัฒนาต่อเนื่อง

9) เป็นการอบรมที่มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเพื่อการพัฒนา โดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” โดยประเมินหลากหลายรูปแบบทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม และ ประเมินผลจากการฝึกอบรมของครูเครือข่ายที่เข้ารับการฝึกอบรมและประเมินผลจากผู้เรียนของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

10) เป็นการทำหน้าที่ตามภาระปกติของครูเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณภาพของผู้เรียน

3.3.3.3 องค์ประกอบในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการสังเคราะห์โครงการนำร่องวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรวม 10 รูปแบบ (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และอรพรรณ พรสีมา, 2546) สรุปได้ว่าการพัฒนาครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีองค์ประกอบสำคัญ 10 ประการ ได้แก่

1) ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการหรือแผนการจัดการฝึกอบรมครูถือเป็นงานสำคัญส่วนหนึ่งที่โรงเรียนจะต้องส่งเสริมให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนตามภาระหน้าที่หลักของครูผู้บริหารสามารถกำหนดให้เป็นนโยบายหรือโครงการของโรงเรียนและจัดประชุมปรึกษาหารือกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่สามารถจะอำนวยความสะดวกให้การจัดฝึกอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมทั้งช่วยจัดหางบประมาณเพิ่มเติมให้ตามความสามารถที่จะช่วยได้ ซึ่งถือเป็นการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน

2) ผู้จัดฝึกอบรมครู ผู้ริเริ่มจัดฝึกอบรมครูควรเป็นบุคลากรในโรงเรียน อาทิ ครู หรือกลุ่มครู ในโรงเรียนที่มองเห็นปัญหาหรือความต้องการในการจัดฝึกอบรมครูในโรงเรียน หรือโรงเรียนใกล้เคียง จึงร่วมปรึกษาหารือกับครูที่จะเป็นผู้ให้การฝึกอบรมเพื่อเขียนโครงการหรือแผนการจัดฝึกอบรมโดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการอบรม ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของครู

และโรงเรียนของตนเป็นสำคัญและเสนอต่อฝ่ายบริหาร ผู้จัดฝึกอบรมครูอาจเป็นบุคคลคนเดียวกับผู้ให้การฝึกอบรมครูก็ได้

3) ผู้ให้การฝึกอบรม มีคุณสมบัติ คือ เป็นครูที่มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ในหมวด 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์การพัฒนาครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จนเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของเพื่อนครูว่าเป็น “ครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้” ที่มีความใฝ่รู้ตลอดเวลา มีความรอบรู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เข้าใจวัฒนธรรมการถ่ายทอดความรู้ สามารถให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่เพื่อนครูได้และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในกรณีที่โรงเรียนมีครูที่เป็นผู้นำปฏิรูปการเรียนรู้หลายคนอาจร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาเพื่อนครู

4) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ ครูที่มีความสนใจและสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอันเป็นการพัฒนาตนเองและพัฒนานักเรียนของตนอย่างต่อเนื่อง การได้มาซึ่งผู้เข้ารับการอบรม ผู้จัดการฝึกอบรมอาจใช้วิธีการปรึกษาร่วมกับเพื่อนครูหรือเชิญชวนครูในโรงเรียนหรือโรงเรียนใกล้เคียงเข้ารับการฝึกอบรมโดยการสนับสนุนของผู้บริหารของแต่ละโรงเรียน สำหรับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถยืดหยุ่นตามความต้องการของโรงเรียน แต่ไม่ควรมีจำนวนมากนักต่อการฝึกอบรมแต่ละ โครงการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ให้การฝึกอบรมที่จะพิจารณาถึงจำนวนและเวลาที่จะสามารถให้คำปรึกษาหารือ นิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ระยะเวลาการอบรม การกำหนดระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมตามแผนงานหรือ โครงการแต่ละครั้งหรือแต่ละวงจรการฝึกอบรมแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของฝ่ายบริหารผู้จัดฝึกอบรมและผู้ให้การอบรมพิจารณาร่วมกันตามความเหมาะสมแต่ควรเป็นการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องไปจนกว่าจะเห็นผลหรือสามารถประเมินผลในการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนหรือโครงการการจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้งรวมทั้งผลที่เกิดขึ้นกับครูผู้เข้าร่วมรับการอบรมและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างเห็นได้ชัดซึ่งอาจใช้วันหยุดหรือวันทำการที่ฝ่ายวิชาการช่วยจัดสรรวันและเวลาในช่วงใดช่วงหนึ่งตามความพร้อมและเหมาะสมของทุกฝ่าย นอกจากนั้นผู้ให้และผู้รับการอบรมมีการพบปะสนทนากันเป็นรายบุคคลเป็นประจำในเวลารว่าง เช่น เวลาหลังเลิกเรียน เวลาพักหลังรับประทานอาหารกลางวัน หรือเวลาเข้าก่อนเข้าห้องเรียน

6) รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการฝึกอบรมตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงต้องทำการประเมินสภาพและความต้องการก่อนการฝึกอบรมมุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน การฝึกอบรมใช้วิธีการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันแก้ปัญหาระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม มีการสังเกตการณ์สอน ประชุม พบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ วิจาร์ณ และปรึกษาหารือทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนให้ดีและเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนมากขึ้น รวมทั้งมีการนิเทศติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยใช้กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ และมีการประเมินอย่างครบวงจรตามกระบวนการ PDCA เพื่อให้เป็นวัฒนธรรมใหม่ของการพัฒนาครู ถือเป็นภาระหน้าที่อันเกี่ยวเนื่องกับการเรียนการสอนที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนตลอดเวลา

7) เนื้อหาการอบรม ขึ้นอยู่กับความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่ได้ทำการประเมินความต้องการ ในกรณีที่เป็นกรฝึกอบรมเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ควรมีเนื้อหาของเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ตามความแนวการจัดการศึกษาในหมวด 4 มาตรา 22-30 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

8) สถานที่ฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมในโรงเรียนในห้องเรียน เพราะสามารถนำลงสู่การปฏิบัติจริง บางครั้งอาจใช้ศูนย์ ชมรมหรือสมาคมพัฒนาวิชาชีพครูที่อยู่ใกล้โรงเรียน แหล่งเรียนรู้หรือสถานที่ที่สะดวกในชุมชนของโรงเรียน โดยได้รับการสนับสนุนจากชุมชน

9) งบประมาณการจัดอบรม โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูไว้ในแผนการปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน

10) การประเมินผล แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินก่อนการฝึกอบรม เป็นการประเมินเพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจใช้วิธีการประชุมปรึกษา สัมภาษณ์หรือออกแบบสอบถาม ฯลฯ

ระยะที่ 2 การประเมินระหว่างการอบรม เป็นการประเมินพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวที่ได้รับการฝึกอบรม อาจดำเนินการ โดยการเข้าเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการณ์สอนของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม มีการจดบันทึก พูดคุยสนทนาเป็นรายบุคคล ออกแบบสอบถาม และประชุมกลุ่มย่อยสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เป็นต้น นอกจากนี้ทั้งสองฝ่ายทำการประเมินตนเองไปพร้อมๆ กัน ด้วยเป็นการประเมินเพื่อการปรับกระบวนการดำเนินงานให้มีการพัฒนาที่ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น

ระยะที่ 3 การประเมินหลังการอบรม เป็นการประเมินผลหลังการจัดฝึกอบรมตลอดโครงการเพื่อเป็นการศึกษาประสิทธิภาพของการฝึกอบรมครูตามแนวนี โดยประเมินผลที่เกิดขึ้น ทั้งจากครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมและนักเรียนของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งในด้านพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงในเจตคติ ความรู้ และทักษะในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยใช้วิธีการประเมินหลากหลายรูปแบบและครอบคลุมข้อมูลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอันเป็นผลจากการฝึกอบรมรวมทั้งข้อดี ข้อจำกัด ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูในโครงการต่อไป

3.3.3.4 รูปแบบในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

รูปแบบในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 10 รูปแบบ (พทชฐี ศิริบรรณพิทักษ์ และอรพรรณ พรสีมา, 2546) ที่ได้ทำการสังเคราะห์ พบว่า การพัฒนาครูในลักษณะนี้จะมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพราะมีการใช้กระบวนการประเมินครบวงจร PDCA ตามแนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2542) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมมีการประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาวางแผนการจัดฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการฝึกอบรมโดยอาจใช้แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ผู้ที่เข้ารับการอบรม เพื่อให้เป็นการฝึกอบรมตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมและโรงเรียนที่มีการฝึกอบรมครู นำผลการศึกษาไปจัดทำ

โครงการหรือแผนการฝึกอบรมให้มีวัตถุประสงค์ รูปแบบ วิธีการ เนื้อหา ระยะเวลา แหล่งทรัพยากร การเรียนรู้ และสถานที่ ให้สนองความต้องการของผู้รับการอบรม

ขั้นที่ 2 การนำไปปฏิบัติ (Do) 1) ผู้ให้การฝึกอบรมจัดอบรมเพื่อให้ ความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาที่กำหนดไว้ รูปแบบการฝึกอบรมส่วนใหญ่ประกอบด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ สื่อการเรียนการสอน หรืออาจจำลองจากรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจริง อาทิ การจัดการเรียน การสอนรูปแบบโครงงาน รูปแบบมุ่งประสบการณ์ รูปแบบ CIPPA รูปแบบ Mind Mapping หรือการสาธิต การสอน เป็นต้น 2) ผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไป จัดเตรียมกิจกรรมและสื่อการเรียนการสอน และนำสู่การปฏิบัติการสอนในห้องเรียน 3) ผู้รับการฝึกอบรมทำการ สังเกตและบันทึกการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ บันทึกสรุปปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในห้องเรียนอยู่เสมอ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนให้ดีขึ้น

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) 1) ผู้ให้การฝึกอบรม ทำการนิเทศติดตาม และประเมินการจัดการเรียนการสอนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ดังนี้

(1) การเยี่ยมห้องเรียนและการสังเกตการณ์สอนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นระยะๆ ตามแผนปฏิบัติการ มีการบันทึกสั้นๆ นำไปเป็นข้อสังเกตเพื่อวิเคราะห์และปรับปรุง

(2) การประชุมหรือพบกันเป็นกลุ่ม ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมมีการนัด พบปะ พูดคุย ประชุมปรึกษาหารือกันในลักษณะการประชุมกลุ่มเป็นประจำ อาจใช้เวลาเย็นหลังเลิกเรียนหรือ ชั่วโมงว่างตรงกัน เพื่อนำผลการสังเกตทั้งของผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมมาสนทนา วิเคราะห์ วิจัย และ หาแนวทางแก้ไขปัญหามานาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นร่วมกันเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมนำไปแก้ไขในห้องเรียน และเมื่อพบข้อบกพร่องอีกก็นำมาพูดคุยหาทางแก้ไขเป็นประจำเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ทั้งนี้ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นเรื่องที่ต้องมีการดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง การคิดร่วมกันของเพื่อนครู จะช่วยลดความเครียดของครูผู้สอนที่พบปัญหาและไม่สามารถแก้ไข ตามลำพังได้

(3) การพบปะสนทนาเป็นรายบุคคล โดยผู้ให้การอบรมอาจเข้าไป สอบถามผลจากการนำลงสู่ห้องเรียนจากผู้รับการฝึกอบรมเป็นการส่วนตัว ช่วยให้คำปรึกษาหารือ หรือผู้เข้า รับการฝึกอบรมเข้าไปพูดคุยหรือขอคำปรึกษาหารือจากผู้ให้การฝึกอบรมในเวลาที่ยังสองฝ่ายสะดวกตรงกัน หรือผู้รับการฝึกอบรมปรึกษาหารือกันเอง อาจเป็นเวลาก่อนเข้าเรียน เวลาพัก หลังรับประทานอาหารกลางวัน หรือหลังเลิกเรียน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเป็นประจำ นำสู่การปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนเหมาะสมยิ่งขึ้น

(4) การประชุมสรุปผล โดยจัดนิทรรศการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ การเสวนา เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ และประเมินผลการฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศนี้สูมน อมรวิวัฒน์ (2547) ได้แนวคิดในการพัฒนาครูและครูเครือข่ายโดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” ว่ากระบวนการกัลยาณมิตร คือ กระบวนการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อจุดหมาย 2 ประการ คือ (1) ชี้นำบรรเทาทุกข์ (2) ชี้นำสุขเกษมสันต์ โดยทุกคนต่างมีเมตตาธรรมพร้อมจะชี้แนะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การนำกระบวนการกัลยาณมิตรมาใช้ในการพัฒนาครูและปฏิรูปการศึกษามีปัจจัยหลัก 4 ประการ ที่เกื้อหนุนให้

ทุกขั้นตอนดำเนินไปด้วยดี ได้แก่ (1) องค์ความรู้ (2) แรงหนุนจากต้นสังกัด (3) ผู้บริหารทุกระดับ (4) บุคลากร ทั้งโรงเรียน กระบวนการกัลยาณมิตร มีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ ให้อใจ ร่วมใจ ตั้งใจ และเปิดใจ ดังนี้

- 1) **ให้อใจ** คือการสร้างศรัทธาเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการพัฒนาครู โดยผู้ให้การอบรมพยายามสร้างศรัทธาและความสัมพันธ์กับเพื่อนครู แจ้งความมุ่งหมาย จัดเวลา และกำหนดแผนงาน
- 2) **ร่วมใจ** คือผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมร่วมใจกันทำงานเป็นทีม ศึกษาปัญหา ร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ มีการแนะนำ สาทิต ให้แบบอย่าง ฝึกทำแผนการสอน ฝึกสร้างสื่อการเรียนการสอน ทำวิจัยในชั้นเรียน และเรียนรู้เรื่องการวัดและประเมินผล
- 3) **ตั้งใจ** คือทุกคนมีความแน่วแน่ที่จะแก้ไขและปรับปรุง ทั้งนี้เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพการจัดการเรียนการสอน การทดลองปฏิบัติ ปรีกษาหรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดต่อสื่อสารและเชื่อมเชื่อกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน
- 4) **เปิดใจ** คือ ทุกคนพร้อมยอมรับการพัฒนาตนเอง รับที่จะทบทวน การวัดประเมินผลและข้อเสนอแนะ เช่น การประเมินตนเอง การประเมินผลงาน การประเมินโดยกัลยาณมิตร การประเมินพัฒนาการเรียนรู้อ ซึ่งจะประเมินอย่างตรงไปตรงมาและยอมรับผลงานประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาต่อไป

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงและรายงาน (Act) เป็นการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับมาจากขั้นตอนที่ 3 คือจากการนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลโดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” มาพิจารณาร่วมกัน เพื่อหาข้อสรุปผลการดำเนินงาน ข้อเด่น/จุดแข็ง ข้อด้อย/จุดอ่อน โดยร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุข้อบกพร่องและประชุมระดมสมองหาทางแก้ไขป้องกันมิให้เกิดขึ้นซ้ำอีกรวมทั้งการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูในปีต่อไป

ตัวอย่างต่อไปนี้ แสดงรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ดังนี้

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตารางที่ 7 แสดงรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ขั้นตอน	วิธีการ	ผู้ปฏิบัติ/ผู้รับผิดชอบ
การวางแผน P (Plan)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาวางแผนการจัดฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน - ทำการประเมินปัญหา/ความต้องการการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม - จัดทำโครงการ/แผนการจัดฝึกอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหาร/ฝ่ายวิชาการ - ผู้จัดการฝึกอบรม - วิทยากร - ผู้จัดการฝึกอบรม - ผู้รับผิดชอบโครงการ
การจัดอบรม/ นำไปปฏิบัติ D (Do)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาที่กำหนดไว้ - วิธีการอบรมมีหลากหลายรูปแบบ ที่เน้นการจัดกิจกรรมการปฏิบัติ สื่อ และการจัดการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> - วิทยากร - ผู้จัดการฝึกอบรม
การประเมิน C (Check)	<ul style="list-style-type: none"> - บันทึกข้อสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ - สังเกตพฤติกรรมการสอนของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนเป็นระยะๆ ตามแผนปฏิบัติการและบันทึกข้อสังเกตโดยสรุป - ประชุม/พบกันเป็นกลุ่ม เพื่อปรึกษาหารือ นำเอาข้อสังเกตและปัญหาที่พบมาวิเคราะห์ วิจารณ์ และร่วมกันเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ - พบปะ/สนทนาเป็นรายบุคคล โดยการสอบถาม/พูดคุยเป็นการส่วนตัวในเวลาที่ทั้งสองฝ่ายสะดวกตรงกัน ผู้ให้การฝึกอบรม ให้คำปรึกษาหารือ/เสนอแนะเป็นประจำ อันนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเหมาะสมยิ่งขึ้น - ประชุมสรุปผล/จัดนิทรรศการ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้/เสวนาเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ และประเมินผลการฝึกอบรม - นำผลจากการตรวจสอบมาวิเคราะห์หาสาเหตุ ข้อบกพร่อง และประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงและนำสู่การวางแผนการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไป 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้ารับการอบรม ผู้ให้การอบรม ผู้ให้/ผู้รับการฝึกอบรม ผู้ให้/ผู้รับการฝึกอบรม ผู้บริหาร/ฝ่ายวิชาการ ผู้จัด/ผู้ให้การฝึกอบรม/ ผู้รับการฝึกอบรม ผู้บริหาร/ฝ่ายวิชาการ ผู้จัด/ผู้ให้การฝึกอบรม/ ผู้รับการฝึกอบรม

(พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และอรพรรณ พรสีมา, 2546)

3.3.3.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับ

การฝึกอบรมแบบเดิม

จากรายงานการสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำนวน 10 รูปแบบ ที่ดำเนินงานเลขชาติการศึกษาศึกษานับสนุนให้ศูนย์ ชมรม และ สมาคมพัฒนาวิชาชีพครู 10 แห่งทำการวิจัยและพัฒนา พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับ รูปแบบการฝึกอบรมครูแบบเดิมหรือการจัดอบรมจากหน่วยงานกลางมีความแตกต่างกัน (พดพิชิต ศิริบรรณพิทักษ์ และอรพรรณ พรสีมา, 2546) ดังตารางเปรียบเทียบ ต่อไปนี้

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบรูปแบบการฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับรูปแบบเดิม

ประเด็น การเปรียบเทียบ	การฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	การฝึกอบรมครู แบบเดิม
วัตถุประสงค์	เน้นการพัฒนาครูให้สามารถนำแนวทาง การปฏิบัติการศึกษา ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และ มีความสุข	เน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามประเด็นความรู้ใหม่ๆ ตามกระแสเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา
ผู้ให้การฝึกอบรม	เน้นการใช้บุคลากรในพื้นที่ฝึกอบรม ซึ่งเป็น “ครูผู้นำการปฏิบัติการเรียนรู้” ที่ได้รับการยกย่องให้เป็นครู ต้นแบบ หรือครูที่ได้รับรางวัลอื่นๆ ซึ่งมีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติการสอน ผู้บริหาร ศึกษาในเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ฝึกอบรม	ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านทฤษฎีและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศหรือระดับภูมิภาค สอนในสถาบันอุดมศึกษาหรือเป็นข้าราชการต้นสังกัดในส่วนกลาง
ผู้รับการฝึกอบรม	เป็นครู ในพื้นที่ซึ่งมีความประสงค์จะแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองโดยความสมัครใจจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละครั้งมีจำนวนไม่มาก ครูส่วนใหญ่รู้จักคุ้นเคยกัน	เป็นครูที่กระจายอยู่ในภูมิภาคต่างๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละครั้งมีจำนวนมาก และบางรายอาจถูกกำหนดให้เข้ารับการฝึกอบรมโดยมิได้สมัครใจ
ลักษณะกิจกรรมและการการอบรม	เน้นกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง การประชุมปรึกษาหารือ การประเมินตนเองและกัลยาณมิตรในเทศ	ส่วนใหญ่เป็นการฟังการบรรยายและอาจมีการปฏิบัติในขณะอบรม เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลง ผู้เข้าฝึกอบรมอาจนำความรู้ไปปฏิบัติหรือไม่ ไม่มีการติดตาม
กระบวนการ	เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนการฝึกอบรมการศึกษาปัญหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนำผลการเรียนรู้ไปปรับปรุงการเรียนการสอนและติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ผู้ให้การฝึกอบรมเป็นผู้กำหนดขั้นตอนและกิจกรรมการฝึกอบรมตามความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวของผู้ให้การฝึกอบรม เมื่อกิจกรรมในห้องประชุมจบลง อาจมีการแจกคู่มือเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบรูปแบบการฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับรูปแบบเดิม (ต่อ)

ประเด็น การเปรียบเทียบ	การฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	การฝึกอบรมครู แบบเดิม
ระยะเวลา	เป็นการฝึกอบรมที่ผสมกลมกลืนกับการปฏิบัติงาน จึงสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตลอดภาคหรือตลอดปีการศึกษา จนกระทั่งผลการฝึกอบรมปรากฏที่ตัวผู้เรียน	ขึ้นกับหลักสูตรและงบประมาณ อาจเป็นหลักสูตรระยะสั้น ตั้งแต่ 1 วัน ถึง 1 เดือน หรือหลักสูตรระยะยาวเป็นปี
สถานที่ ฝึกอบรม	โรงเรียนของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม	โรงแรม หอประชุมสถาบันอุดมศึกษา หรือหอประชุมอื่นๆ
ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยประมาณคนละ 2,043 บาท ตลอดหนึ่งภาคการศึกษา ไม่ต้องมีค่าสถานที่และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการเดินทาง	แตกต่างกันไปตามหลักสูตรประมาณ 500-10,000 บาท หรือสูงกว่านี้ ต่อการฝึกอบรมหนึ่งครั้ง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางรายอยู่ไกลทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าที่พักมาก
การนิเทศ	กัลยาณมิตรนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรมและเพื่อนครูที่เข้ารับการฝึกอบรมช่วยกันร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาการเรียนการสอน พบปะปรึกษาหารือ ติดตาม ประเมินผลต่อเนื่อง	ส่วนใหญ่ไม่มีระบบการนิเทศติดตาม
การประเมินผล	ประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม สังเกตติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอน การประเมินความพึงพอใจของครูต่อโครงการ นักเรียนต่อการสอนและประเมินพฤติกรรมนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รายงานผลจัดกิจกรรม	ส่วนใหญ่ไม่มีการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม และไม่มีผลการประเมินที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนแต่เป็นการประเมินวิทยากรและโครงการ
ผลการฝึกอบรม	ครูสามารถปฏิบัติการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจนนักเรียนมีความพึงพอใจและมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นอย่างชัดเจน	ไม่มีข้อสรุปเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน เนื่องจากไม่มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
ผลกระทบ	ครูพัฒนาตนเองพร้อมๆ กับพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่องและเกิดความมั่นใจ และศรัทธาในตนเอง และเพื่อน ครูมากขึ้น เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องยั่งยืนเกิดความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มครูที่ร่วมโครงการ ส่งเสริมการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	ครูต้องละทิ้งนักเรียนในการพัฒนาตนเอง ครูบางส่วนไม่สนใจนำความรู้ไปใช้กับนักเรียน ครูได้รับความรู้และนำไปเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ครูไม่ได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มและการแก้ปัญหาของตน โดยตนเอง

จากตารางจะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีประโยชน์และได้ผลชัดเจนเมื่อเทียบกับการฝึกอบรมแบบเดิม

3.3.3.6 เงื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาครู

จากการติดตามการดำเนินงานการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ใน “โครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครู เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้” พบว่า เงื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

- 1) โรงเรียนต้องกำหนดบรรจุโครงการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อโครงการโดยการส่งเสริมและสนับสนุนและอำนวยความสะดวกอย่างจริงจังให้ขวัญกำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่ครูที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ความสนใจงานด้านวิชาการและบูรณาการ โครงการพัฒนาครูเข้ากับโครงการอื่น ที่นำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน
- 2) ผู้ให้การฝึกอบรมควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริงและถูกต้องตามหลักการ เป็นผู้รอบรู้ รู้กว้างและเข้าใจจิตวิทยาการถ่ายทอดความรู้ เป็นครูในท้องถิ่นที่ได้รับการยอมรับและศรัทธาจากเพื่อนครูว่าเป็น “ครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้” และครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความสมัครใจที่จะเข้าร่วมโครงการ
- 3) โครงการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานควรมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยการขยายจำนวน “ครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้” ที่ได้รับการประเมินมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดให้พัฒนาครูเครือข่ายต่อไป
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทในการสนับสนุนดูแล และติดตามการพัฒนาครูของโรงเรียนในเขตพื้นที่

3.3.3.7 สรุป

การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวโน้มใหม่ของการพัฒนาครูที่เกิดขึ้นในประเทศไทย มีแนวคิดหลักคือยึดโรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาและกลุ่มครูร่วมกันพัฒนาตนเองโดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หลักการสำคัญการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ เป็นการพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหลักในการฝึกอบรมครูเข้ารับการฝึกอบรม ด้วยความสมัครใจ วิธีการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง การร่วมคิด ร่วมศึกษาปัญหา ร่วมปฏิบัติ ร่วมเรียนรู้ของผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลโดยใช้โครงการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” และกระบวนการครบวงจร PDCA อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทำให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาและวัฒนธรรมของการพัฒนาครูในโรงเรียนที่ยั่งยืนตรงตามเจตนารมณ์ในหมวด 7 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อีกทั้งเป็นการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย และสามารถสร้างครูผู้นำรุ่นใหม่ ให้ขยายเครือข่ายการพัฒนาครูในระดับกว้างมากขึ้นจนเกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ไปทั่วประเทศ นับว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู

3.3.4 การฝึกอบรมครู (Teacher Training)

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการหนึ่งที่ได้รับคามนิยมและใช้เป็นกิจกรรมหลัก เพื่อการพัฒนาครู นิยมนำไปใช้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD: Human Resources Development) ซึ่งบุญเลิศ ไพรินทร์ (2538) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งหมด คือ ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคลนั้นแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) การจัดการศึกษา 2) การฝึกอบรม 3) การสอนงาน 4) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ และ 5) การพัฒนาตนเองจันทราณี สงวนนาม (2549) กล่าวถึง แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการบริหารองค์การในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์การ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยส่งเสริมหรือดำเนินการให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว คือ ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทัศนคติ (Attitude) และทักษะ (Skills) ในการปฏิบัติงานซึ่งสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย สำนักงาน ก.พ. (2548 ข) ได้แบ่งรูปแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ออกเป็น 3 วิธี คือ

1) การพัฒนาโดยจัดการศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาที่ต้องใช้เวลาและใช้การลงทุนสูงกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่น แต่ส่งผลในระยะยาว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การพัฒนาบุคคลในงาน (Development in Career) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์การ โดยผู้บังคับบัญชาจะใช้กระบวนการทางการบริหาร หรือกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาได้ผู้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามปกติ ซึ่งเน้น “การพัฒนาบุคคล”

3) การพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training) มีระบบการดำเนินการในทำนองเดียวกันกับการจัดการศึกษาแต่ใช้ระยะเวลาสั้นกว่า ซึ่งมีจัดขึ้นตามปัญหาหรือความต้องการจำเป็นขององค์การ การฝึกอบรมจึงสามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางและมีรูปแบบของการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลาย จะเห็นว่า การศึกษา การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม อาจสรุปความแตกต่างได้ดังนี้

- 1) การศึกษา (Education) เน้นที่ตัวบุคคล (Individual Oriented)
- 2) การฝึกอบรม (Training) เน้นการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้ (Job oriented)
- 3) การพัฒนา (Development) เน้นที่องค์การ (Organizational Oriented) เพื่อให้ตรงกับนโยบายเป้าหมายขององค์การที่สังกัด

3.3.4.1 ความหมายของการฝึกอบรม

มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลายท่าน มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้ Goldstien, I. L. (1993) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าเป็น กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งการเพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่จะทำให้บุคคลมีมาตรฐานในการทำงานสูงขึ้น

อุทัย หิรัญโต (2531) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความชำนาญ และหน้าที่ต่าง ๆ

อุทุมพร (ทองอุไร) จามรมาน (2533) ให้ความหมายว่าคือการจัดกิจกรรมที่มีทิศทาง เป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และประเมินได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งเวลาประเมินก็สามารถประเมินได้ทั้งกระบวนการฝึกอบรมและผลของการฝึกอบรม

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ธีระ รุณเจริญ (2538) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมตามความจำเป็นหรือปัญหาในองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติของบุคลากร เพื่อจะได้นำไปใช้หรือแก้ปัญหาของงานที่ปฏิบัติ ให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจขององค์กร

สมชาติ กิจบรรจง และอรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539) เป็นกระบวนการในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เสริมสร้างทักษะและแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2539) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลให้ดีขึ้น

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541) การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล มุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จงกลณี ชุตินาเทวินทร์ (2542) เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันจะเพิ่มความสามารถในการทำงาน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญ รวมทั้งความรับผิดชอบที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่นๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

นนทวัฒน์ สุขผล (2543) หมายถึง กลวิธีในการถ่ายทอดประสบการณ์ทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้แก่ผู้เข้าฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์

กิติ ตยัคคานนท์ (2543) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมรูปแบบหนึ่งของการศึกษา

ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล (2547) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึงกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่บุคคล โดยมุ่งพัฒนาความรู้ เจตคติ อันส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิผล

มบุญ ชัยพันธ์ (2548) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง การจัดกิจกรรมอย่างมีระบบให้แก่บุคคล เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในด้านการเรียนรู้ ทักษะ เจตคติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่มีความเฉพาะเจาะจง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า “การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคคล กลุ่มเป้าหมายอย่างมีระบบ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ ตามวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่กำหนด โดยส่งเสริมให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น”

3.3.4.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

Boak, G. & Thomson, D. (1998 อ้างถึงใน จงกลณี ชุตินาเทวินทร์, 2542) เสนอว่า วิธีการอบรมเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO: Learning Organization) ได้ซึ่งบุคลากรต้องมีความกระตือรือร้น ศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับตัวและพัฒนาศักยภาพตนเองโดยมีความต้องการงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งมีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้เสนอทัศนะที่เกี่ยวข้องไว้ดังต่อไปนี้

ธีระ รุณเจริญ (2538) เสนอไว้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

- 1) ช่วยสร้างความประทับใจให้แก่บุคลากร
- 2) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้กระตือรือร้นกระฉับกระเฉงขึ้น
- 3) รับการขยายงานขององค์กร
- 4) พัฒนาองค์การให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
- 5) เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
- 6) เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- 7) ลดความสิ้นเปลืองและความเสียหายของวัสดุและอุปกรณ์
- 8) ช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน
- 9) เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต
- 10) สร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ

สมชาติ กิจขรรยง และ อรรถีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539) เสนอไว้ว่า การอบรมช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ทำให้การทำงานผิดพลาดน้อยลง

ส่วน จันทราณี สงวนนาม (2549) เสนอว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และเพิ่มประสบการณ์ โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานที่ปฏิบัติ อาจจัดในระหว่างปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน

- 2) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ทำให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในหน่วยเดียวกันหรือสายงานเดียวกัน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น

3) การฝึกอบรมเป็นวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ

4) การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความพร้อมที่จะทำงาน

5) การฝึกอบรมช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต และช่วยให้บุคลากรรู้จักการพัฒนาตนเอง

3.3.4.3 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายสำคัญ ดังต่อไปนี้ (ธีระ รุญเจริญ, 2538)

1) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่าง ๆ คือ (1) เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ (2) เพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ (3) เปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นประโยชน์ต่องานและเพื่อนร่วมงาน

2) เพื่อพัฒนางานให้มีผลผลิตและคุณภาพมากขึ้น

3) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้รับการอบรม ผู้ให้การฝึกอบรม และผู้บริหาร)

4) เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความมั่นใจ มั่นคงและก้าวหน้า

5) เพื่อสร้างจิตสำนึกในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

3.3.4.4 เป้าหมายของการฝึกอบรม

สมชาติ กิจจรยง และ อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539) เสนอหลัก 5A ซึ่งเป็นเป้าหมายของการฝึกอบรมได้แก่

1) Achieve คือ ให้ได้รับ ให้บรรลุ ให้มีความสำเร็จ 2) Active คือ ให้มีความคล่องแคล่ว แข็งขัน รวดเร็ว กระตือรือร้น 3) Adapt คือ ให้สามารถนำไปปรับประยุกต์ ให้เหมาะกับหน้าที่ของตน 4) Advance คือ ให้ได้รับความก้าวหน้า 5) Apply คือ ให้นำไปใช้ประโยชน์ได้ ให้มีความขยันหมั่นเพียร

3.3.4.5 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

สมชาติ กิจจรยง และ อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539) เสนอว่า ประโยชน์การฝึกอบรมมีดังนี้

1) ได้รับความรู้ ความเข้าใจ หลักการ และวิธีการทำงานที่ดีขึ้น 2) ได้รับทักษะความชำนาญจากการเรียนรู้จากตัวอย่างและประสบการณ์ของผู้อื่น 3) มีทัศนคติที่ถูกต้องเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานกับคน คนกับคน 4) มีจิตสำนึกที่ดีในหน้าที่การงานและความรับผิดชอบ

ซึ่ง พัฒนา สุขประเสริฐ (2541) เสนอว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อบุคคลเป้าหมาย หน่วยงาน และต่อหน่วยจัดการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

1) ประโยชน์ต่อบุคคลเป้าหมาย (1) มีโอกาสเรียนรู้ มีโอกาสฝึกปฏิบัติ ภายใต้การแนะนำของวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ (2) ประหยัดเวลาเรียน (3) มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น (4) ช่วยได้พัฒนาภาวะผู้นำ (5) ช่วยพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม (6) เพิ่มขีดความสามารถของบุคคล (7) ช่วยลดความเบื่อหน่าย เลือยชาในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้น (8) สามารถขยายความรับผิดชอบมากขึ้น (9) ได้ความสัมพันธ์ของงานต่างๆ กับงานของตน (10) ลดความตึง

เครียดในการทำงาน อันเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ (11) สร้างนิสัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คู่ขนานกับการทำงานที่มีระบบ (12) เพิ่มความมั่นใจในการทำงาน มีการปรับปรุงการทำงาน และบุคลิก

2) ประโยชน์ต่อหน่วยงานของบุคคล ประกอบด้วย (1) ช่วยเพิ่มผลิตของหน่วยงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (2) หน่วยงานสร้างสรรค์ผลงานและให้บริการดีขึ้น (3) ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นของหน่วยงาน (4) ช่วยลดปัญหา ข้อขัดข้องหรืออุบัติเหตุในการทำงาน (5) ช่วยลดภาระการควบคุมงานผู้บริหาร (6) ช่วยลดความตื่นปรี๊ดด้านงบประมาณ และส่งเสริมความประหยัด (7) ช่วยส่งเสริมภาพพจน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน (8) ช่วยลดการลางาน การขาดงาน (9) ช่วยลดการลาออกของบุคลากร

3) ประโยชน์ต่อหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ประกอบด้วย (1) ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง (2) ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ (3) ช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน (4) ช่วยให้มีการพัฒนากลุ่มและระบบงาน (5) ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น (6) ช่วยให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้น (7) ช่วยให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน (8) ช่วยให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (9) ช่วยให้การปรับตัวเหมาะสมยิ่งขึ้น

ส่วนจันทราณี สงวนนาม (2549) เสนอว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1) ช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเปลี่ยนแปลงอื่นๆ 3) ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน 4) ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน โดยวิธีการเพิ่มคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่จำกัด แทนการเพิ่มปริมาณหรือเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงาน 6) ช่วยยกระดับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามทิศทางเป้าหมายและนโยบายขององค์กร

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญ จำเป็น และมีประโยชน์ต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งควรใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3.3.4.6 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนก (ธีระ รุญเจริญ, 2538; จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2542 และจันทราณี สงวนนาม, 2549)

ก. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการ (Pre-Service Training) หมายถึง การอบรมเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ กรณีตำแหน่งว่าง เป็นการอบรมก่อนการปฏิบัติการเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่องานในหน้าที่ใหม่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. และ ก.ค.กำหนด เพื่อการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

2) การฝึกอบรมระหว่างดำรงตำแหน่ง (In-Service Training)

เน้นการฝึกอบรมเมื่อบุคคลเข้าทำงานแล้ว ซึ่งอยู่ระหว่างการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญการในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นการฝึกอบรมในเชิงของการพัฒนางานในหน้าที่ของบุคลากรทุกตำแหน่งทุกระดับ รูปแบบของการฝึกอบรมอาจจัดในลักษณะของการอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมปฏิบัติการในระยะสั้น ๆ ก็ได้

3) การฝึกอบรมเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ให้เป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น (Pre-Promotional Training)

เป็นการอบรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมการขอปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่สำนักงาน ก.ค.กำหนด และเพื่อเตรียมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่องานและหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม คือ การอบรมเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อเลื่อนให้เป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข. แบ่งตามลักษณะวิธีการฝึกอบรม

1) การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ (On the Job Training หรือ

Desk Training) เป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยจำกัด เฉพาะงานที่จะต้องทำจริงเท่านั้น โดยให้ผู้เข้าอบรมทำงานนั้น ๆ ตามปกติแล้วมีผู้คอยกำกับดูแลให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้คอยกำกับ อาจเป็นหัวหน้างานหรือครูฝึกก็ได้ซึ่งทำหน้าที่อธิบาย หรือสาธิตเพิ่มเติมจากการเรียนรู้ ซึ่งผู้เข้าอบรมได้รับการฝึกปฏิบัติของตนเองเป็นหลัก ในช่วงหลังการฝึกอบรมแบบนี้ มักจะเป็นการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ระบุถึงขั้นตอน และรายละเอียดในการปฏิบัติงานนั้นๆ ไว้แล้ว

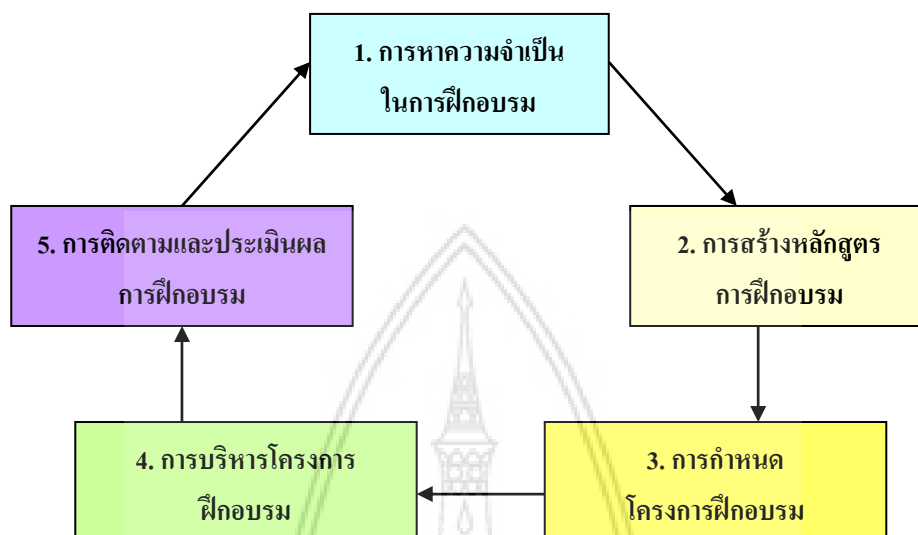
2) การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off the Job Training)

มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมให้ผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที หรือพร้อมในการที่จะเข้ารับการฝึกปฏิบัติงานปกติ ในที่ทำงาน (On the Job Training) หรือใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายหรือ ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นหากใช้การอบรมระหว่างการปฏิบัติงานทันทีกรณีที่เป็นงานที่เสี่ยงต่อความเสียหายหรือเสี่ยงอันตราย การฝึกอบรมแบบนี้มักจะมีลักษณะที่เรียกว่าการฝึกอบรมแบบห้องเรียน (Classroom Training) คือ จะเน้นถึงการจัด ให้ผู้เข้าอบรมได้ทีละมาก ๆ ตั้งแต่ 10 - 100 คน จึงมักจะใช้สถานที่ในห้องประชุมเป็นหลัก การฝึกอบรมมักใช้เทคนิค การบรรยาย การอภิปรายเป็นหลัก และ อาจมีการใช้สไลด์ทัศนูปกรณ์ การสาธิต เทคนิคแบบกลุ่ม ฯลฯ

3) การฝึกอบรมแบบผสม คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีทั้งการ

ฝึกอบรมขณะทำงาน และการฝึกอบรมนอกสถานที่ ทำงานประกอบกัน

3.3.4.7 กระบวนการฝึกอบรม (Training Process)



ภาพที่ 30 แสดงกระบวนการฝึกอบรม (จันทรานี สงวนนาม, 2549)

กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง “กระบวนการหรือขั้นตอนการฝึกอบรม จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาปัญหาว่ามีปัญหาเรื่องใดบ้างที่จะแก้ไขให้หมดไปหรืออาจทำให้ทุเลาลงได้ด้วยการฝึกอบรม โดยรวมถึงการพยายามหาข้อมูลด้วยว่ากลุ่มบุคลากร เป้าหมาย ที่จะต้องเข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งงานอะไร มีจำนวนมากน้อยเพียงใด ควรจะต้องจัดเป็นโครงการฝึกอบรมให้ มีการกิจใดบ้างที่ควรจะต้องแก้ไขปรับปรุงด้วยการฝึกอบรม พฤติกรรมใดบ้างที่ต้องเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ หรือประสบการณ์ ทั้งนี้ สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และแสดงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม อาจมีทั้งที่ปรากฏชัดแจ้ง และเป็นสภาพการณ์ที่ซับซ้อนจำเป็นต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อค้นหา วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลายวิธี เช่น การสำรวจ การสังเกตการณ์ การทดสอบ และการประชุม เป็นต้น

2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งมีอยู่ชัดเจนแล้วว่าปัญหาใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายเป็นใคร และ พฤติกรรม การเรียนรู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใด วิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม หมวดวิชา หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระหรือแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น กำหนดลักษณะวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม

3) การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอนด้วยการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร “โครงการฝึกอบรม” เป็นการระบุรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง

ทั้งหมด ตั้งแต่เหตุผลความเป็นมาหรือความจำเป็น ในการฝึกอบรมหลักสูตรหัวข้อวิชาต่างๆ วิทยากร คุณสมบัติ ผู้ที่จะเข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่ ประมาณการค่าใช้จ่าย รวมทั้งรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ

4) การบริหาร โครงการฝึกอบรม เป็นขั้นของ “การดำเนินการ ฝึกอบรม” เนื่องจากพิจารณาเห็นว่า การดำเนินการฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญ ของการจัด โครงการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ได้นั้น

5) การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม นับจากการกำหนดโครงการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบจะต้องคำนึงถึงการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ว่าจะดำเนินการประเมินผลด้วยวิธีการใดบ้าง โดยใช้ เครื่องมืออะไร และจะดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมหรือไม่ เมื่อการฝึกอบรมเสร็จจัดตั้งลงแล้วผู้รับผิดชอบ โครงการต้องทำการสรุปประเมิน ผลการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชา

ในการจัดฝึกอบรมแต่ละโครงการนั้น ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะสามารถ ตรวจสอบว่าการดำเนินงานของตน เป็นการฝึกอบรมอย่างมีระบบหรือไม่ ด้วยการตอบคำถามต่อไปนี้ให้ครบทุก ข้อ คือ (1) ทำไมจึงต้องจัดการฝึกอบรม แน่ใจแล้วใช่หรือไม่ ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นจะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม (2) ใครเป็นกลุ่มบุคคลเป้าหมาย และใครเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องบ้าง (3) จะฝึกอบรมไปเพื่ออะไร พฤติกรรม อะไรบ้างที่ต้องการจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (4) จะฝึกอบรมในเรื่องอะไรบ้าง หลักสูตรการฝึกอบรมเป็น อย่างไร (5) จะฝึกอบรมอย่างไร มีความพร้อมในด้านใดบ้าง (6) ฝึกอบรมแล้วได้ผลหรือเกิดการเปลี่ยนแปลง ตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรมหรือไม่

ส่วน วิจิตร อวระกุล (2539) เสนอว่า กระบวนการฝึกอบรมประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ 1) การสำรวจตรวจสอบสภาพปัญหาและความต้องการ 2) หาความจำเป็นต้องการในการฝึกอบรม 3) กำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายการฝึกอบรม 4) เลือกประเภทการฝึกอบรมและบุคคล 5) จัดทำหลักสูตร/ โปรแกรมการฝึกอบรม 6) เลือกเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม 7) เตรียมพร้อมองค์ประกอบ ทรัพยากร และบุคคล 8) การดำเนินการฝึกอบรม 9) วัดผล ประเมินผล และติดตามผล 10) วิเคราะห์หาแนวทางปรับปรุงพัฒนา

หากพิจารณาและกำหนดเป็นขั้นตอนใหญ่ๆ จะพบว่ามีเพียง 5 ขั้นตอน คือ 1) การ ประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การลำดับความสำคัญและกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม 3) การ ออกแบบหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรม 4) การปฏิบัติการฝึกอบรม 5) การประเมินผลการฝึกอบรม

3.3.5 แนวคิดกัลยาณมิตรนิเทศ

การพัฒนาครู ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการที่เหมาะสม สอดคล้อง และถูกต้องตามหลักวิชาการ ตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังกล่าวแล้วข้างต้น ซึ่งมั่นใจว่าจะเป็นวิธีการที่มี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม “การนิเทศ” ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของกระบวนการพัฒนา คุณภาพครู

สุนน อมรวิวัฒน์ (2547) กล่าวว่า ภารกิจของผู้บริหารยุคปฏิรูป 4 ประการ ได้แก่

1) สำรวจ รวบรวม และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่น 2) บริหารจัดการให้โรงเรียนเป็นแหล่ง ภูมิปัญญาทุกสาขา โดยการทำให้โรงเรียนให้เป็นโรงเรียนและโรงเรียนจริงของชุมชน 3) ส่งเสริมการใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อโสตทัศน รวมทั้งสื่อธรรมชาติ 4) เอาใจใส่นักเรียน โดยการส่งเสริมตาม ความถนัดและความสนใจ ดูแลนักเรียนกลุ่มเสี่ยงด้วย

นายแพทย์ประเวศ วะสี (อ้างถึงใน สุมน อมรวิวัฒน์, 2547) กล่าวว่า การพัฒนาครูควรยึดวิธี INN ดังนี้ 1) การพัฒนา Information คือ การพัฒนาครูด้านความรู้ ข่าวสาร ข้อมูลสารสนเทศ 2) การสร้าง Node คือ การครูหรือกลุ่มครูที่รองรับและกระจายความรู้ข่าวสารต่างๆ 3) การสร้าง Networks คือ การขยายเครือข่ายให้กว้างขวางกระจายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มทุกคน

นอกจากนี้ สุมน อมรวิวัฒน์ (2547) ยังได้กล่าวถึง “โรงเรียนที่เข้มแข็ง” ไว้ด้วยดังต่อไปนี้ 1) โรงเรียนที่เข้มแข็งจะพัฒนาคนไปสู่งาน มิใช่การรับงานมาแล้วมาส่งคน โรงเรียนมีศักยภาพดี บรรยากาศดี สดชื่น มีเสียงพูดคุย ครูทำงานอย่างผ่อนคลายและสบายใจ 2) โรงเรียนเข้มแข็งจะไม่มีใครถูกทอดทิ้งให้อยู่อย่างโดดเดี่ยว ครูต้องทำงานเป็นทีมเพื่อนักเรียนเป็นสำคัญ (Child centered) เน้นครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher centered) อาศัยจิตสำนึกเป็นศูนย์กลาง (Consciousness centered) หรือวิญญานครูด้วย

3.3.4.1 กรอบแนวคิด แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ คือ หลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจ การร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือเกื้อกูล แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ด้วยการยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3.3.4.2 หลักการ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ได้ผลนั้นเริ่มต้นจากศรัทธาที่ครูมีความตั้งใจที่จะไปปรับปรุงวิธีการสอนของตนเองผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมแนะแนววิธีการต่าง ๆ ด้านการเรียนการสอน ทั้งนี้หากได้แรงหนุนอีกด้านหนึ่ง คือ การแนะนำช่วยเหลือ ให้แบบอย่าง จากเพื่อนครูด้วยกันในรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ก็จะช่วยเป็นพลังผลักดันให้ครูได้ตระหนักและมองเห็นขั้นตอนการสอนที่เป็นจริง ชัดเจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนของตนได้ดีขึ้น

3.3.4.3 รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1) การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิดความสนใจที่จะใฝ่รู้ที่ ใฝ่ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้

2) การสาธิตรูปแบบการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดว่าการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริงๆ และเพื่อนครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้

3) การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน

4) การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

สรุป รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูและกระบวนการเรียนรู้

1) เปิดใจ ผู้รับการนิเทศจะต้องทบทวนการวัดและประเมินผลตนเอง ประเมินผลงาน ประเมินโดยกัลยาณมิตรและประเมินพัฒนาการเรียนรู้

2) ให้อใจ ผู้นิเทศจะต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ เพื่อสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ เพื่อ แจ่มจูงหมาย จัดเวลาและกำหนดแผนงาน

3) ร่วมใจ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องร่วมคิดร่วมทำ โดยผู้นิเทศอาจจะแนะนำ สาธิต เป็นแบบอย่าง ให้ฝึกทำแผนการสอน ฝึกสร้างสื่อ การวิจัยในชั้นเรียน และเรียนรู้การวัดและประเมินผล

4) ตั้งใจ สร้างสรรค์คุณภาพ (ผู้นิเทศทดลองปฏิบัติจริง ปรีกษาหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดต่о สื่อสาร เยี่ยมเยียน ช่วยกันแก้ปัญหาและให้กำลังใจ

5) เงื่อนไข ในการนิเทศแบบกัลยาณมิตรนั้น ผู้นิเทศจะต้องไม่มุ่งด้านปริมาณ แต่จะต้องสานพลังอาสาสมัครร่วมกันสร้างความเป็นมิตร ฝึกคิดมุ่งมั่นปฏิบัติทุกวันและบันทึกแนวทาง (สุนทร อมรวิวัฒน์, 2547)

3.3.4.4 กระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

กัลยาณมิตรนิเทศ ประกอบด้วยหลักการสำคัญ ดังนี้

1) กัลยาณมิตรนิเทศเน้นการนิเทศคน ไม่ใช่การนิเทศกระดาษ การนิเทศครูในโรงเรียนของเราเป็นการนิเทศคน ไม่ใช่การนิเทศกระดาษและอุปกรณ์เพราะฉะนั้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าผู้นิเทศไม่สนใจครูสนใจนักเรียน หรือหาวิธีในการจัดเพื่อให้ผู้นิเทศพบกับครูคุยกับครูในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ การนิเทศคนจะเกิดปัญญารู้ได้แนวทางแก้ไขมากกว่าการนิเทศกระดาษ

2) กัลยาณมิตรนิเทศ เป็นกระบวนการ "ให้ใจ" และ "ร่วมใจ" การนิเทศคนเราจะนิเทศไม่ได้ถ้าไม่ได้ใจของเขา เพราะถ้าใจแล้วใจเขา มันน่าเบื่อ อะไรก็ตามที่ใจเขาแล้วไม่เกิดฉันทะ เพราะฉะนั้นหน้าที่ของผู้นิเทศคือทำอย่างไรจะให้ครูในโรงเรียนของเรามีใจ ไม่ว่าโรงเรียนแต่กาย สิ่งแรกคือทำอย่างไรจึงจะได้ใจเขามาแล้วครูในโรงเรียนของเราทำงานสำเร็จเป็นความสำเร็จจากการร่วมใจของทุกคน

3) กัลยาณมิตรเริ่มต้นที่ "ศรัทธา" การที่จะได้ใจต้องสร้างศรัทธา การสร้างรอยยิ้มให้เกิดขึ้น ต้องเป็นกระบวนการทางบวก ยอมรับกัน สนับสนุนกัน เกื้อกูลกัน ต้องรู้หลักมัชฌิมาปฏิปทา สร้างความไว้วางใจและสร้างความเชื่อมั่นในทางเสริมแรงกัน

4) กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศเน้นการสร้างสังคมการเรียนรู้ การอ่านหนังสือหรือการให้ความรู้แก่ครูส่วนใหญ่มักเป็นการแสดงความเห็น ไม่ค่อยมีการลงลึกในภาคปฏิบัติ กระบวนการนิเทศรูปแบบนี้มีฐานมาจากสิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

ฐานที่ 1 ปัญญาธรรม คือ ฐานความรู้ จะบอกว่าไม่รู้อยู่ตลอดเวลาไม่ได้ โรงเรียนจะต้องตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ มีป้ายกระดานข่าวให้ความรู้ ครูมีความสะดวกในการค้นหาความรู้ ข่าวสารจากอินเทอร์เน็ตหรือแต่ละท่านมีวิธีการให้ความรู้แก่ครูต่างๆ กัน

ฐานที่ 2 เมตตาธรรม คือ ฐานความรัก ก่อนอื่นต้องเมตตาตัวเองก่อน มีการกระจายงาน ทำงานเป็นทีม ทำตนให้มีชีวิตชีวา สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีบนพื้นฐานของเมตตาธรรม

ฐานที่ 3 คือ ฐานความเป็นจริงในชีวิต วิธีชีวิตที่เราสามารถจะพัฒนาได้ เป็นฐานทางวัฒนธรรม พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเหมาะสม และสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำวัน

3.3.4.5 รูปแบบกัลยาณมิตร

1) ให้ใจ กัลยาณมิตรนิเทศเป็นกระบวนการให้ใจ ต้องสร้างจิตอาสาที่จะปฏิบัติ ต้องมีจิตใจที่ดีในการปฏิบัติ และมีความเป็นมิตรแก่ผู้เกี่ยวข้อง

2) ร่วมใจ คือ ไม่เอาดีเด่นดังเฉพาะตัว แต่ต้องทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดพลัง

3) ตั้งใจ ทุกคนต้องมีความวิริยะอุตสาหะ บากบั่น พยายามเพราะงานในโรงเรียนมักประสบกับปัญหาอย่างแน่นอน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นถ้าเราตั้งใจที่จะแก้ปัญหาด้วยกันให้กำลังใจกัน สร้างสิ่งดีส่งเสริมเพิ่มเติมสิ่งที่ขาด วิจาร์ณ วิเคราะห์ สรุปข้อแก้ไขปัญหา จึงตั้งมุ่นมั่นและตั้งใจสร้างสรรค์โรงเรียนของเราให้เข้มแข็ง

4) เปิดใจมีการแสดงความคิดเห็นกันซึ่งหน้า แบบเปิดใจและตรงไปตรงมา ไม่นินทาลับหลัง

ตารางที่ 9 แสดงรูปแบบของกัลยาณมิตรนิเทศ

รูปแบบกัลยาณมิตร	แนวดำเนินการนิเทศโรงเรียน
1. ใ้ใจ ต้องสร้างจิตอาสาที่จะปฏิบัติเต็มใจที่จะทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้นิเทศให้ความเป็นกันเอง สอบถามถึงความสำเร็จของการทำงานของครู เพื่อให้ผู้รับการนิเทศไว้วางใจ ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง - ใ้ข้อมูลทั้งความสำเร็จและปัญหาจากการปฏิบัติงาน - ผู้นิเทศเต็มใจให้ความช่วยเหลือ อาจกำหนดกิจกรรมที่จะทำร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาต่อไป
2. ร่วมใจ เน้นการทำงานเป็นทีม ช่วยให้เกิดพลัง	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมแก้ไขปัญหาโดยกำหนดกิจกรรมระยะเวลาผู้ร่วมกิจกรรมอาจจะมีทั้งผู้บริหารคณะครู และทีมนิเทศ
3. ตั้งใจ ทุกคนต้องมีความวิริยะ อุตสาหะมากนั้น พยายามทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมกันแก้ไขปัญหา ด้วยความตั้งใจ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันเพิ่มเติมสิ่งที่บกพร่อง วิเคราะห์ วิจาร์ณ สรุปข้อแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
4. เปิดใจ ในการพัฒนางานผู้นิเทศควรใช้การประเมินเชิงบวกคือการตรวจสอบตนเอง การทบทวนตนเอง และประเมินตนเอง ฝึกให้ผู้รับการนิเทศ วิจาร์ณกันตามความเป็นจริง มีเหตุผลปราศจากอคติ เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาในทางสร้างสรรค์ การพัฒนางานก็จะได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายเพื่อให้งานนั้นบรรลุผล	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ผู้รับการนิเทศ วิพากษ์วิจาร์ณกันตามความเป็นจริงโดยปราศจากอคติ - ร่วมกันพัฒนางานในทางสร้างสรรค์

(สุมน อมรวิวัฒน์, 2547)

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาคุณภาพครูควรใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ ในสถานที่ทำงานสถานการณ์จริงในลักษณะ On the job training ซึ่งการพัฒนาครูถือเป็นหน้าที่หลักสำคัญต้องดำเนินการโดยหน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียนและ ผู้บังคับบัญชา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีเป้าประสงค์สำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพครู โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Kemis, 1988) ในระดับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) รวม 10 ขั้นตอน จัดกิจกรรมทั้งการพัฒนาตนเองและพัฒนาคนที่จัดให้ นอกจากนี้ ยังอาศัยการบูรณาการหลักการต่างๆ เพื่อเป็นตัวสอดแทรก (Intervention) การพัฒนาคุณภาพครูด้วย ได้แก่ การบริหารจัดการเชิงระบบ (ทวีชัย บุญเติม, 2549) การพัฒนาวิชาชีพ (ปรีชา คัมภีร์ปกรณ, 2548) การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBT) (สกศ., 2547) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Knowles, 1973) และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547) ซึ่งผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าจะส่งผลให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางสร้างสรรค์ เรียนรู้พัฒนาการดีขึ้น และมีคุณภาพที่พึงประสงค์ ทั้งสามด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ความสามารถในการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. แนวคิดคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1 ความหมายของครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ให้คำจำกัดความของคำว่าครูไว้ว่า ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเจริญงอกงามในทุกด้าน

4.2 บทบาทหน้าที่ของครู

อมรวิชัย นาคทรพรพ (2539) และพนม พงษ์ไพบูลย์ (2543) กล่าวถึงประเด็นที่ว่าครูควรมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ด้วย สรุปว่าในโลกยุคใหม่การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นได้กับทุกคน ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนของครูจึงควรสอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษา โดยผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก และลักษณะการสอนจะต้องมีความหลากหลาย สอนให้นักเรียนรู้จักคิด คิดเป็น ทำเป็น มีวิจารณญาณ โดยครูต้องคอยให้คำชี้แนะและบทบาทของครูในอนาคต คือ การสอนวิธีหาความรู้ในโลกแห่งความรู้อันมากมาย นอกจากนั้น Ward (1994 อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2545) ให้ความสำคัญต่อการสอนวิธีเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน (learning to learn) ครูจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (learning facilitator) มีความรู้ความเข้าใจในระบบพื้นฐานทางกายภาพที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายซึ่งมีความเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้มีลักษณะจูงใจ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากพื้นฐานเดิมและสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเองได้ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องคำนึงถึงความสนใจ ความต้องการและ มีแรงจูงใจ ที่จะทำให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ รู้จักคิด วิเคราะห์ มีส่วนร่วม และรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

ทวิป อภิสัทธี (2524) เสนอว่า จากคำว่าครูในภาษาอังกฤษคือ Teachers จำแนกบทบาทได้ดังนี้

T =	teaching	คือ บทบาทผู้สอน ผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้แก่ศิษย์
E =	ethics	คือ บทบาทผู้ส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรม
A =	academic	คือ บทบาทผู้มีหลักวิชา ถ่ายทอดวิชาและเป็นนักวิชาการ
C =	culture heritage	คือ บทบาทผู้สืบทอดวัฒนธรรม
H =	human relation	คือ บทบาทผู้สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน
E =	evaluation	คือ บทบาทผู้วัดและประเมินผล
R =	research	คือ บทบาทผู้ค้นคว้าวิจัย และนำผลไปใช้
S =	service	คือ บทบาทผู้ให้บริการแก่นักเรียนและให้บริการแก่ชุมชน

ส่วน ชีระศักดิ์ อัครบวร (2542) ได้กล่าวถึงบทบาทและความสำคัญของครูไว้กว้างๆ 4 ด้าน คือ 1) บทบาทและความสำคัญต่อการสร้างเยาวชน 2) บทบาทและความสำคัญของครูในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(ทรัพยากรมนุษย์ระดับแรงงานและแรงงานกึ่งฝีมือ, ทรัพยากรมนุษย์ระดับช่างฝีมือหรือช่างเทคนิค, ทรัพยากรมนุษย์ระดับวิชาชีพ 3) บทบาทและความสำคัญของครูในการรักษาชาติ 4) บทบาทและความสำคัญของการในการเยียวยาของสังคม

4.2.1 บทบาทของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติยังได้กำหนดแนวทางจัดการศึกษาไว้ ดังนี้

4.2.1.1 จัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมทั้งต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22)

4.2.1.2 จัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้โดยบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา (มาตรา 23)

4.2.1.3 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (มาตรา 24 (1))

4.2.1.4 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา (มาตรา 24 (2))

4.2.1.5 จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (มาตรา 24 (3))

4.2.1.6 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนและสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (มาตรา 24(4))

4.2.1.7 จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และวิทยาการประเภทต่าง ๆ (มาตรา 24(5))

4.2.1.8 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชน ทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียน ตามศักยภาพ (มาตรา 24(6))

4.2.1.9 จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ สังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (มาตรา 26)

4.2.1.10 จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยสาระของหลักสูตร ทั้งวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิดความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม (มาตรา 27 และ 28)

4.2.1.11 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ หาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน (มาตรา 29)

4.2.1.12 พัฒนาระบบการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แต่ละระดับการศึกษา (มาตรา 30)

4.2.1.13 พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน เพื่อให้มีความรู้ และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แสวงหาความรู้ด้วยตนเองต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 66)

4.2.1.14 ปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (มาตรา 53)

ดังนั้น การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ขึ้นกับผู้เรียนและชุมชนตามแนวทางที่กล่าวมาเป็นบทบาทของครู ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรหลักในการปฏิรูปการศึกษา คือ หลักของครูมีอาชีพที่ยอมรับและไว้ใจ จากสาธารณชนโดยทั่วไป นอกจากนี้ ครูยังต้องแสดงบทบาทที่เหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับยุคของการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วย

ดังนั้น แนวคิดการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ คือ การกำหนดบทบาทให้ครูมีฐานะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้คิด ปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้ค้นพบคำตอบด้วยตนเองให้มากที่สุด (รศสุคนธ์ มกรมณี, ม.ป.ป.)

4.2.2 บทบาทหลักของครูคือจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ครูผู้สอน คือผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องเข้าใจที่ถูกต้อง ทั้งนี้จะช่วยในการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนตามหลักที่ว่าเมื่อแนวคิดเปลี่ยนการกระทำย่อมเปลี่ยนไปด้วย บทบาทของครูผู้สอนจึงควรเป็นดังต่อไปนี้

4.2.2.1 บทบาทในฐานะผู้จัดการและผู้อำนวยความสะดวก

บทบาทในฐานะผู้จัดการ ซึ่งกำหนดเป้าหมายในการจัดการว่า "ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพของตนเอง" ดังนั้นครูจะต้องมีข้อมูลของผู้เรียนแต่ละคนรอบด้าน เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดการอย่างเหมาะสมเป็นงานหลักที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อ

1) วางแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

(1) การวางแผนอำนวยความสะดวก การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียน ซึ่งจำเป็นต้องมีข้อมูลผู้เรียนรอบด้าน เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดการได้อย่างเหมาะสม เช่น จัดการด้านแหล่งเรียนรู้ จัดกิจกรรมสนับสนุน และการให้การส่งเสริม เป็นต้น หรือการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ชุมชน บุคคลอื่น เพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

(2) การวางแผนการเรียนรู้รวมถึงการบริหารชั้นเรียน ให้สอดคล้องกับรูปแบบหรือวิธีการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง

(3) การวางแผนการจัดการเรียนรู้ มีขั้นตอนสำคัญ คือ กำหนดจุดประสงค์ประเมินพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้เรียน กำหนดวิธีการสอน และประเมินผล

2) กำหนดบทบาทของตนเอง โดยเฉพาะการเป็นตัวกลางที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการเรียนรู้ และการประพฤติปฏิบัติของผู้เรียน การสร้างระบบและการสื่อสารกับผู้เรียนให้ชัดเจน การสร้างระบบควบคุมกำกับ ดูแลด้วยความเป็นธรรมและเป็นประชาธิปไตย

4.2.2.2 บทบาทในฐานะผู้จัดการเรียนรู้

บทบาทในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ครูมีบทบาทที่สำคัญดังนี้

1) การเตรียมการสอน ครูควรเตรียมการสอนดังนี้

(1) วิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียน เพื่อจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้ความสามารถ และเพื่อกำหนดเรื่องหรือเนื้อหาสาระการเรียนรู้

(2) วิเคราะห์หลักสูตร เพื่อเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเฉพาะการกำหนดเรื่องหรือเนื้อหาสาระในการเรียนรู้ ตลอดจนวัตถุประสงค์สำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นสากล

(3) เตรียมแหล่งเรียนรู้ เตรียมห้องเรียน

(4) วางแผนการสอนควรเขียนให้ครอบคลุมองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- กำหนดเรื่อง

- กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

- กำหนดเนื้อหา ครูควรมีรายละเอียดพอที่จะเติมเต็มผู้เรียนได้
ตลอดจนมีความรู้ในเนื้อหาของศาสตร์นั้น ๆ

- กำหนดกิจกรรม เน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้คิดและลงมือปฏิบัติ
ได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย นำข้อมูลหรือความรู้ที่นั่นมาสังเคราะห์เป็นความรู้หรือเป็นข้อสรุป
ของตนเอง ผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนอาจมีความหลากหลายตามความสามารถ ถึงแม้จะเรียนรู้จาก
แผนการเรียนรู้เดียวกัน

- กำหนดวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับจุดประสงค์

- กำหนดสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือประเมิน

2) การสอน ครูควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

(1) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

(2) กระตุ้นให้ผู้เรียนร่วมกิจกรรม

(3) จัดกิจกรรมหรือดูแลให้กิจกรรมดำเนินไปตามแผน และต้อง
คอยสังเกต บันทึกพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เรียนแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่ม เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้
มีความเหมาะสม

(4) ให้การเสริมแรง หรือ ให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้ข้อสังเกต

(5) ประเมินผลการเรียนเป็นการเก็บรวบรวมผลงานและประเมินผล
งานของผู้เรียนประเมินผลการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

จากหลักการข้างต้น ครูสามารถนำมาปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางและใช้เป็น
ข้อสังเกตในการปฏิบัติงานและประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง ที่ผ่านมามีครู ได้แสดงบทบาททากน้อยเพียงใด
ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือไม่เพียงใด ยังมีส่วนใดที่ยังไม่ได้ทำหรือต้องปรับปรุง
แก้ไขบ้าง

4.3 คุณภาพครู

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงวิชาชีพหนึ่งที่ต้องนำทั้งศาสตร์และศิลป์ มาประยุกต์ใช้ในการ
สอนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เจริญงอกงามตามศักยภาพของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่ อาชีพครูจึงมี
ความสำคัญต่อสังคมอย่างมาก ในฐานะผู้สร้าง หรือพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสู่สังคมไทยให้ความคาดหวังว่า
คนที่ยึดอาชีพครูควรมีความเป็นครู สามารถเป็นแบบอย่างของนักเรียนหรือที่เรียกว่า เป็นแม่พิมพ์ของชาติ ดังนั้น
คุณลักษณะของครูที่ดีนั้นจะต้องมีคุณลักษณะที่พิเศษแตกต่างจากบุคคลในอาชีพอื่นๆ

4.3.1 ลักษณะของครูดี

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ มีพระราชดำรัสพระราชทานแก่ครู
อาวุโสประจำปี 2523 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2523 ตอนหนึ่งว่า “ครูที่แท้นั้นต้องเป็นผู้ที่ทำแต่ความดี คือ ต้องขยัน
และอดสหาหยาทเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต้องหนักแน่น อดทน อดกลั้น ตำรวม ระวังความประพฤติปฏิบัติของ
ตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม รวมทั้งต้องซื่อสัตย์ รักษาความจริงใจ วางใจเป็นกลางไม่ปล่อยไปตาม
อำนาจอคติ” (กรมประชาสัมพันธ์, 2542 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2545) ทักษะเกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่ดี
ไว้ดังต่อไปนี้

ธีรพงศ์ แก่นอินทร์ และคณะ (2529) ศึกษาลักษณะของครู โดยการวิเคราะห์ประวัติ ครูดีเด่นจากหนังสือประวัติครูจำนวน 24 คน พบว่าลักษณะเด่นของครูที่ดีอันเป็นลักษณะร่วมกว้างๆ ของครูดีเด่น 1) มีความตั้งใจทำงานอย่างจริงจังด้วยความรักและรับผิดชอบ 2) มีความขยันขันแข็ง 3) มีความเสียสละ 4) เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน 5) อุทิศเวลาให้แก่งานครู 6) มีกิจกรรมารยาทเรียบร้อย 7) มีความเมตตากรุณา มีความซื่อสัตย์ สุจริต 8) มีอารมณ์แจ่มใสร่าเริง มีอารมณ์ขัน มีอัธยาศัยดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่น มีความรัก ห่วงใยเอาใจใส่ต่อศิษย์ ถ่ายทอดความรู้โดยไม่ปิดบังอำพรางศิษย์ 9) มีจิตใจโอบอ้อมอารี ประกอบแต่ความดีวาง ตนอยู่ในศีลธรรม เป็นคนที่เฉลียวฉลาด มีความคิดริเริ่ม 10) เป็นผู้ไม่ถือตัว มีความมักน้อย มีจิตใจที่แน่วแน่มั่นคง มีความกล้าหาญ 11) มีความคิดกว้างไกล มีความสุขุมรอบคอบ กตัญญู และมีความยุติธรรมแก่ทุกคน 12) ทำงาน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีความมัธยัสถ์ เป็นคนตรงต่อเวลา 13) ให้เกียรติยกย่องผู้อื่น มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีความ เลื่อมใสในศาสนาอย่างจริงจัง 14) มีความเป็นผู้นำ มีขันติ มีการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ มีระเบียบวินัย ส่วนอื่น ธรรม-เจริญ (2533) กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ดี ควรจะมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรู้ดี 2) มีการสอนดี 3) มีบุคลิกดี 4) มีความประพฤติดี 5) มีสุขภาพจิตดี 6) มีเมตตากรุณา และ 7) มีความอดทนเสียสละส่วน Hessong and Weeks (1987 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2545) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของครู ที่ดีในทัศนะของนักการศึกษาตะวันตกไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความรอบรู้ (Being Knowledge Able) 2) เป็นผู้มีความอารมณ์ขัน (Being Humorous) 3) เป็นผู้มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Being Flexible) 4) เป็นผู้มีความตั้งใจทำงานให้ถึงขีดสุด (Being Upbeat) 5) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ (Being Honest) 6) เป็นผู้มีความชัดเจน (Being Clear and Concise) 7) เป็นคนเปิดเผย (Being Open) 8) เป็นผู้มีความอดทน (Being Patient) 9) เป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model) 10) เป็นผู้สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปปฏิบัติได้ (Being Able to Relate Theory to Practice) 11) เป็นผู้มีความเชื่อมั่น ในตนเอง (Being Self Confident) 12) เป็นผู้มีความสามารถในศิลปะวิทยาการหลายๆ ด้าน (Being Diversified) 13) เป็นผู้แต่งกายเหมาะสมและมีสุขอนามัยส่วนบุคคลดี (Being Well Groomed and Having Personal Hygiene)

ส่วน สุวรรณ ทรรพยาม (2542) กล่าวว่า ครูในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูป การศึกษาเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารและเป็นช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ครูจึงต้องมี พฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ 1) เตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ 2) จัดสิ่งแวดล้อมและ บรรยากาศปลุกเร้า จูงใจ และเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ 3) เอาใจใส่ให้นักเรียนเป็นรายบุคคล แสดงความรัก ต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง 4) จัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออกและมีการคิดอย่างสร้างสรรค์ 5) ส่งเสริมให้นักเรียนฝึกคิด ฝึกทำและฝึกปรับปรุงตนเอง 6) ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของนักเรียน 7) ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกคิด มีการแก้ปัญหาและการค้นพบ ความรู้ 8) ใช้แหล่งความรู้ที่หลากหลายและการเชื่อมโยงประสบการณ์ในชีวิตจริง 9) ฝึกฝนกิจกรรมารยาทและ วินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทยและ 10) มีการสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยัง พบว่า มนตรี จุฬาวินทล (2543) ได้นำเสนอผลการศึกษาที่พบว่าผลกระทบจากพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีต่อครูและอาชีพครูในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สรุปได้ว่า 1) ครูในอนาคตต้องเป็นตัวอย่างของผู้ที่ได้รับการศึกษา 2) ครูในอนาคตต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนา กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ครูในอนาคตต้องจัดการศึกษาพื้นฐานได้ 4) ครูในอนาคตต้องมีความสามารถในการสอนผู้เรียนหลายประเภท 5) ครูในอนาคตต้องปฏิบัติงานได้ใน 3 ระบบการศึกษา คือ การศึกษาในระบบ

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 6) ครูในอนาคตต้องปฏิบัติงานได้ในสถานศึกษาต่างๆ 7) ครูในอนาคตส่วนหนึ่งต้องจัดการอาชีวศึกษา โดยร่วมมือกับสถานประกอบการ 8) ครูในอนาคตต้องจัดการศึกษาโดยถือผู้เรียนสำคัญที่สุด 9) ครูในอนาคตต้องจัดให้มีการเรียนรู้และทักษะต่างๆ 10) ครูในอนาคตต้องจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 11) ครูในอนาคตต้องสามารถประเมินผู้เรียน 12) ครูในอนาคตต้องสามารถจัดทำสาระของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 13) ครูในอนาคตจะต้องช่วยให้ชุมชนได้มีการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่า ครูที่ดีต้องมีคุณลักษณะหลายประการ มีสมรรถนะพร้อมในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและเจตคติที่ดี ปฏิบัติหน้าที่และแสดงบทบาทสมกับความเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง จากแนวคิดข้างต้นจึงประมวลได้ว่า ลักษณะของครูที่ดีที่สังคมไทยต้องการนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ ด้านคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นครูหรือ ผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็ก โดยมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และคุณธรรม

4.3.2 จรรยาบรรณวิชาชีพครู

“จรรยาบรรณ” จึงหมายถึงความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้นๆ และบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จรรยาบรรณจึงเป็นกฎเกณฑ์ที่พึงปฏิบัติ สำหรับเป็นกติกาของหมู่คณะในวงการเดียวกัน เป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนจะถูกรังเกียจหรือต่อต้าน อันเป็นการลงโทษทางสังคม สำหรับวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาอาชีพมักมีกฎหมายรองรับด้วย ฉะนั้นเมื่อผู้ประกอบวิชาชีพคนใดทำผิดจรรยาบรรณต้องถูกลงโทษตามกฎหมายด้วย (ธีระศักดิ์ อัครบวร, 2542) และจรรยาบรรณวิชาชีพครูคือกฎแห่งความประพฤติสำหรับสมาชิกวิชาชีพครู ซึ่งองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด และครูทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ดังนั้น จรรยาบรรณวิชาชีพครูจึงมีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ปกป้องการปฏิบัติงานของสมาชิก 2) รักษามาตรฐานวิชาชีพครู และ 3) พัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้ออกเป็นข้อบังคับคุรุสภาตามมติคณะกรรมการคุรุสภา วันที่ 18 กรกฎาคม 2548 ว่าด้วยมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มี 5 ส่วน 9 ข้อ ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1) ครู ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2) ครู ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3) ครู ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4) ครู ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5) ครู ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6) ครู ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์และผู้รับบริการ

7) ครู ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8) ครู พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9) ครู พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง 5 กันยายน 2548)

ดังนั้น ครูจึงต้องเป็นบุคคลที่ต้องมีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยครูเป็นบุคลากรวิชาชีพจึงต้องพัฒนาตนเองและพัฒนา งานในหน้าที่อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับครูในยุคการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ได้มาตรฐานในทุกด้าน

4.3.3 มาตรฐานวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาไว้ว่า คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน คือ 1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ 2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ซึ่ง สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง 5 กันยายน 2548 ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพไว้ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

“ครู” หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

“มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนโดยมีสาระสำคัญ 3 หมวด ดังนี้

หมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

“มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

ก) มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) ความเป็นครู

ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตาม หลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตาม หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้ 1) การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพระหว่างเรียน 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

“มาตรฐานการปฏิบัติงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการ แสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้ เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือ การจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความ ชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถ ปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่าง สร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

หมวด 3 จรรยาบรรณของวิชาชีพ

“มาตรฐานการปฏิบัติตน” หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้น เป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริม เกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและ สังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ซึ่งกล่าวไว้แล้วข้างต้น คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2548) ยังได้กำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขึ้น พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับครูและการเรียนการสอนไว้ด้วย ได้แก่ มาตรฐานที่ 9 - 10 ดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี และมีครูพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

- ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูมีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็น มีใจกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูจบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าขึ้นไป
- ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูสอนตรงตามวิชาเอก-โท หรือ ตรงตามความถนัด
- ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีจำนวนครูเพียงพอ (หมายรวมทั้งครูและบุคลากรสนับสนุน)
- มาตรฐานที่ 10 ครู มีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้**
- ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษา, หลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียน และ อิงพัฒนาการของผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูมีการนำผลการประเมิน มาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน และ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มตามศักยภาพ
- ตัวบ่งชี้ที่ 7 ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และ นำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียน

4.3.4 สมรรถนะของครู (Teacher Competency)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ให้ความหมายว่า “สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย” ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552ก) ได้กำหนดสมรรถนะครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการประเมินและพัฒนาสมรรถนะครูในสังกัด อันเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่น ดังต่อไปนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)

หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่องมี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

(1) ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์
สังเคราะห์ภารกิจงาน

(2) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน
สมบูรณ์

(3) ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

(4) ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่าง
ต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

1.2) การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจในการ
ให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของ
ผู้รับบริการ มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

(1) ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

(2) การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพการให้บริการ

1.3) การพัฒนาตนเอง (Self development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า
หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และ
นวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

(1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ
และวิชาชีพ

(2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและ

วิชาชีพ

(3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

1.4) การทำงานเป็นทีม (Team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ
ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการ
เป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกเพื่อ
พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

(1) การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

(2) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

(3) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

(4) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

(5) การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา

บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

- (1) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- (2) มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ
- (3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- (4) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ คือ

2.1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)

หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

- (1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- (2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
- (3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
- (5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2) การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัด ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

- (1) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
- (2) การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน
- (3) การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย

ให้กับผู้เรียน

- (4) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัด

บรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

- (1) จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน
- (2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา
- (3) กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

2.4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

- (1) การวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน
- (2) การสังเคราะห์รวบรวมปัญหา
- (3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5) ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

- (1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)
- (2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)
- (3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)
- (4) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)
- (5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement)

2.6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative - Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

- (1) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
- (2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่า สมรรถนะครูซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม โดยมีมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ) เป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงาน สามารถบ่งบอกถึง “คุณภาพครู” ได้ ดังนั้น ครูควรมีคุณภาพทั้ง 3 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านความสามารถ และ 3) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ หากสังเคราะห์คุณลักษณะหรือตัวชี้วัดคุณภาพครูตามบริบทของไทย โดยพิจารณาจากมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (2548); มาตรฐานคุณภาพครูของ สพฐ. (2548); สมรรถนะครูของ ก.ค.ศ. (2549) และ สมรรถนะครูการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สพฐ. (2552ก) ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 10 แสดงผลการสังเคราะห์คุณภาพครู

ความรู้ ทักษะ และความสามารถของครู	คุณภาพครู			
	ครูสภา (2548)	สพฐ. (2548)	ก.ค.ศ. (2549)	สพฐ. (2552ก)
1. ด้านความรู้				
1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	/			
2) การพัฒนาหลักสูตร	/			
3) การจัดการเรียนรู้	/			
4) จิตวิทยาสำหรับครู	/			
5) การวัดและประเมินผลการศึกษา	/			
6) การบริหารจัดการในห้องเรียน	/	/		
7) การวิจัยทางการศึกษา		/		
8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา		/		
9) ความเป็นครู	/			
10) สารการเรียนรู้รายวิชาที่รับผิดชอบสอน	/			
2. ด้านการปฏิบัติงาน	/			
1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	/			
2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	/			
3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	/			
4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	/			
5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	/			
6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	/			
7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ	/	/		
8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	/	/		
9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	/	/		
10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	/			
11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	/			
12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	/			

ตารางที่ 10 แสดงผลการสังเคราะห์คุณภาพครู (ต่อ)

ความรู้ ทักษะ และความสามารถของครู	คุณภาพครู			
	ครูสภา (2548)	สพฐ. (2548)	ก.ค.ศ. (2549)	สพฐ. (2552ก)
3. ด้านสมรรถนะของครู				
1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน		/	/	/
2) การบริการที่ดี		/	/	/
3) การพัฒนาตนเอง		/	/	/
4) การทำงานเป็นทีม		/	/	/
5) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้		/	/	/
6) การพัฒนาผู้เรียน		/	/	/
7) การบริหารจัดการชั้นเรียน		/	/	/
8) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน		/	/	/
9) ภาวะผู้นำครู		/	/	/
10) การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้		/	/	/
หมายเหตุ สพฐ. (2552) 11 สมรรถนะ แต่ผู้วิจัยแยกออกมาต่างหาก ดังนี้				
4. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ				
1) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	/	/	/	/
2) มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	/	/	/	/
3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	/	/	/	/
4) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	/	/	/	/
5) มาตรฐานการปฏิบัติตน 9 ข้อ	/	/	/	/

จากตารางจะเห็นได้ว่า “คุณภาพครู” ควรประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านการปฏิบัติงานหรือ ด้านความสามารถ (สมรรถนะ) และ 3) ด้านการปฏิบัติตน (จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ) ซึ่งล้วนมีความสำคัญต่อการประกอบวิชาชีพครู และคุณภาพครูก็ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนด้วย

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า “คุณภาพครู” ตามบริบทของประเทศไทย ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านความสามารถ 3) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งล้วนมีความสำคัญต่อการประกอบวิชาชีพครู และจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวมด้วย

4.2.5 คุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลจากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์คุณภาพครูในบริบทของไทย รวมทั้งพิจารณาถึงสถานภาพของครูในฐานะวิชาชีพชั้นสูง จึงครอบคลุมคุณภาพครู 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถหรือสมรรถนะ และ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยพิจารณา ระดับประเทศ (ครูสภา และ ก.ค.ศ.) ระดับส่วนราชการต้นสังกัด คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สรุปได้ดังต่อไปนี้

4.2.5.1 คุณภาพครูด้านความรู้ (Teacher Knowledge)

ครูไทยคุณภาพ ควรมีความรู้ใน 10 เรื่อง คือ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผล การศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) ความเป็นครู และ 10) สาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน

4.2.5.2 คุณภาพครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Teacher's Ethics Integrity) ครูไทยคุณภาพ ควรมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ข้อ ได้แก่ 1) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 2) มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และ 4)ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (เดิมจัดเป็นสมรรถนะหลักข้อ 5 ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตน)

4.2.5.3 คุณภาพครูด้านความสามารถ (Teacher Ability)

ครูไทยคุณภาพ ควรมีความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยแสดงออกมามีคุณลักษณะทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย

- 1) สมรรถนะหลัก 4 ประการ ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง (4) การทำงานเป็นทีม
- 2) สมรรถนะประจำสายงาน 6 ประการ ได้แก่ (1) การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (2) การพัฒนาผู้เรียน (3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (5) ภาวะผู้นำครู (6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 3) มีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้ (1) มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษา และ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) มีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล (3) มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ตนเองและผู้เรียน (5) มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียน และอิงพัฒนาการของผู้เรียน (6) มีการนำผลการประเมิน มาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (7) มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียน
- 4) ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ 12 ประการ ได้แก่ (1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

(5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ดังนั้น ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีคุณภาพครบถ้วนทั้ง 3 ด้าน คือ

1) ด้านความรู้ 2) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 3) ด้านความสามารถ ดังนี้

1) คุณภาพครูด้านความรู้ 10 เรื่อง คือ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) ความเป็นครู 10) สารการเรียนรู้ในรายวิชาและหลักสูตรที่รับผิดชอบ

2) คุณภาพครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 4 ประการ คือ 1) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 2) มีวินัยและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และ 4) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3) คุณภาพครูด้านความสามารถ คือ สมรรถนะของครู 10 ประการ ประกอบด้วย

3.1) สมรรถนะหลัก 4 ประการ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม

3.2) สมรรถนะประจำสายงาน 6 ประการ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

จะเห็นว่า “คุณภาพครู” ดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ครอบคลุมทั้งคุณภาพ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านความสามารถ/ทักษะ (Ability/skills) ได้แก่ สมรรถนะ (competency) และ 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Moral & Ethics) ของครูในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง

5. ข้อมูลพื้นฐาน

5.1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนพื้นที่ดำเนินการ

5.1.1 ประวัติโรงเรียนโดยสังเขป

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 133 หมู่ที่ 5 ถนนมิตรภาพ ตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000 โทรศัพท์ 0-4337-9309 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีเนื้อที่ 40 ไร่เศษปี พ.ศ. 2534 สภาตำบลสำราญมีมติเห็นชอบว่า มีความจำเป็นสมควรจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้บริการแก่กุลบุตรกุลธิดาจึงเสนอขอจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลสำราญขึ้น

และเมื่อปี พ.ศ. 2535 ได้รับอนุมัติจากสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้วยความร่วมมือของชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างอาคารเรียนแบบชั่วคราวหลังคามุงกระเบื้อง จำนวน 2 หลัง 4 ห้องเรียน มีอาคารประกอบคือห้องน้ำ 1 หลัง โรงอาหารหลังคามุงแฝก 2 หลัง โดยเริ่มให้บริการจัดการศึกษาได้เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2536 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2538 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง “ตั้งโรงเรียนรัฐบาล” สังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) ให้เป็นโรงเรียนแบบสหศึกษา ทำหน้าที่จัดการศึกษาและให้บริการแก่เยาวชนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 2 ช่วงชั้น คือ ช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 1-3) และช่วงชั้นที่ 4 (มัธยมศึกษาปีที่ 4-6) ตามหลักสูตรสถานศึกษา พ.ศ.2546 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2548 สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และ พ.ศ. 2551 รวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นด้วย ทางโรงเรียนจึงมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในทุกด้านและต่อเนื่อง เป็นที่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคมทั่วไปความร่วมมือร่วมใจของคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน

5.1.2 ข้อมูลนักเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551)

ตารางที่ 11 แสดงข้อมูลนักเรียน จำแนกตามเพศและระดับชั้น

ชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)			จำนวนห้องเรียน
	ชาย	หญิง	รวม	
มัธยมศึกษาปีที่ 1	82	52	134	4
มัธยมศึกษาปีที่ 2	64	65	129	3
มัธยมศึกษาปีที่ 3	46	51	97	2
มัธยมศึกษาปีที่ 4	20	44	64	2
มัธยมศึกษาปีที่ 5	25	38	63	2
มัธยมศึกษาปีที่ 6	15	20	35	1
รวม	252	270	522	14

5.1.3 สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียน

1) โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น ตั้งอยู่ห่างจากตัวเมืองประมาณ 9 กิโลเมตร บริเวณใกล้โรงเรียนนั้นมีโรงงานอุตสาหกรรม 2 แห่ง มีหน่วยงานราชการ ใกล้เคียง 3 แห่ง คือ เทศบาลตำบลสำราญ หน่วยซึ่งตรวจวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสถานีตำรวจร้อยยี่สาม รวมทั้งมีหน่วยงานภาคเอกชน 1 แห่ง คือ คลังปิโตรเลียมบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)

2) สภาพชุมชนบริเวณรอบๆ โรงเรียนนั้น มีลักษณะเป็นชุมชนชนบท ประชาชนตั้งบ้านเรือนอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ช่วยเหลือและพึ่งพากัน ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ประกอบอาชีพทำนา กรรมกร และรับจ้าง

3) มีประชากร ประมาณ 14,000 คน การศึกษาผู้ปกครองมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเพียงร้อยละ 7 และจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีร้อยละ 1 เท่านั้น

4) อาชีพหลักของประชากร คืออาชีพเกษตรกร ร้อยละ 70, อาชีพรับราชการ ร้อยละ 5, อาชีพค้าขาย ร้อยละ 5 และอาชีพลูกจ้าง ร้อยละ 20 มีรายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวต่อปี คือ ประมาณ 35,000.- บาท

5) ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 99.5 และนับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ 0.5

6) รายได้เฉลี่ยของผู้ปกครองนักเรียนต่อครอบครัวต่อปี คือ ประมาณ 35,000.- บาท

5.1.4 ข้อมูลด้านอาคารสถานที่

1) อาคารเรียนถาวรจำนวน 1 หลัง รวม 18 ห้องเรียน แบ่งจัดเป็นห้องเรียน 11 ห้อง ได้แก่ ห้องสำนักงาน (ห้องฝ่ายต่างๆ) จำนวน 4 ห้อง และ จัดเป็นห้องปฏิบัติการ 3 ห้อง

2) อาคารชั่วคราวกึ่งถาวร 1 หลัง รวม 4 ห้อง แบ่งเป็นห้องปฏิบัติการ 1 ห้อง ห้องเรียน 2 ห้อง และห้องพยาบาล 1 ห้อง

3) อาคารประกอบต่าง ๆ ได้แก่ อาคารหอประชุมและโรงอาหาร จำนวน 1 หลัง หอรั้วห้องส้วมนักเรียนแบบ 6 ที่ จำนวน 3 หลัง

5.1.5 ข้อมูลการบริหารจัดการ

1) วิสัยทัศน์ (Vision)

ภายในสิ้นปีการศึกษา 2554 โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของชุมชน นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูและบุคลากรมีคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมและบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2) จุดมุ่งหมาย (Goal)

นักเรียนโรงเรียนพัฒนาขอนแก่น ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงทั้งในด้านสิทธิโอกาสและความเสมอภาค มีพัฒนาการในทุกด้านอย่างสมดุล มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

3) พันธกิจ (Mission)

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น มีพันธกิจ ดังนี้

(1) พัฒนาคุณภาพนักเรียน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบ พัฒนานักเรียนในทุกด้านอย่างสมดุล สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

(2) พัฒนาคุณภาพครูและการเรียนการสอน ให้มีศักยภาพสูงเพียงพอทั้งด้านความรู้ ทักษะและ เจตคติ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีอาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ สามารถพัฒนาตนเอง งานในหน้าที่ และจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

(3) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ให้เป็นระบบและประสิทธิภาพสูง บริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วม บริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีระบบการประกันคุณภาพ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพเข้มแข็งและยั่งยืน

(4) พัฒนาโรงเรียนและชุมชนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งในระดับ โรงเรียนชุมชน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ร่วมพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4) กลยุทธ์ (Strategies)

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น กำหนดกลยุทธ์หลักไว้ 4 กลยุทธ์ ดังนี้

- (1) มุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนด
- (2) เร่งรัดพัฒนาคุณภาพครูและการเรียนการสอน
- (3) มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารจัดการ เน้นการมีส่วนร่วมและ SBM
- (4) มุ่งสร้างเสริมพัฒนาโรงเรียนและชุมชนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.1.6 โครงสร้างการบริหารจัดการ

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น บริหารจัดการศึกษาโดยได้จัดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มวิชาการ ประกอบด้วย ฝ่ายวิชาการ

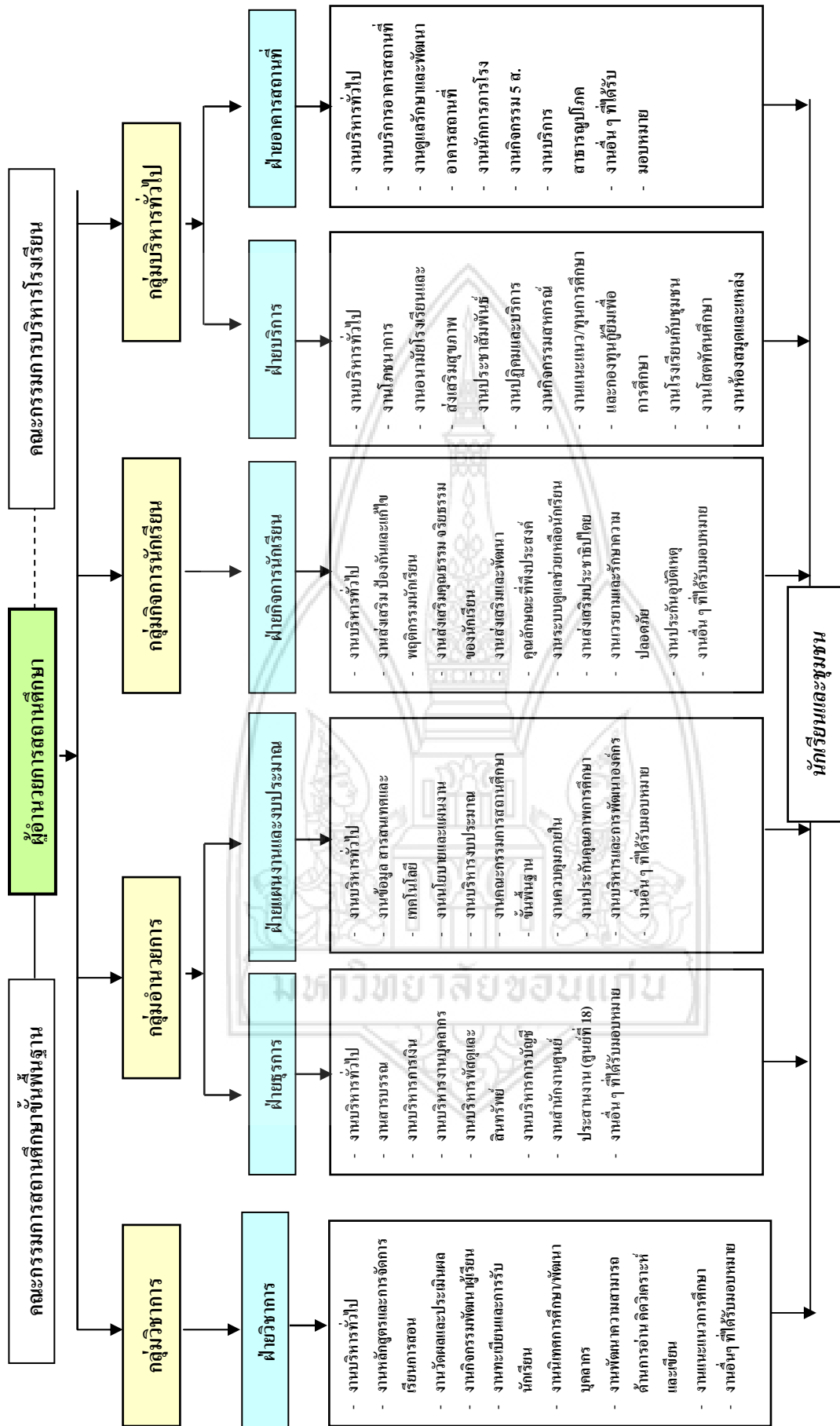
กลุ่มอำนวยการ ประกอบด้วย 1) ฝ่ายธุรการ และ 2) ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

กลุ่มกิจการนักเรียน ประกอบด้วย ฝ่ายกิจการนักเรียน

กลุ่มบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 1) ฝ่ายบริการ และ 2) ฝ่ายอาคารสถานที่

โครงสร้างการบริหารดังภาพต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ภาพที่ 31 แสดงโครงสร้างการบริหารโรงเรียน

5.1.7 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก

1) ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก (ประเมินรอบที่ 2) โดย สมศ. (องค์การมหาชน) ระหว่างวันที่ 22 - 24 มกราคม พ.ศ. 2550 ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 12 แสดงผลการประเมินคุณภาพภายนอก

มาตรฐานคุณภาพ		ผลการประเมินคุณภาพ		
		ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	รับรอง/ไม่รับรอง
ด้านผู้เรียน มี 7 มาตรฐาน ได้แก่				
มาตรฐานที่ 1	ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	3.74	ดี	รับรอง
มาตรฐานที่ 2	ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	3.81	ดีมาก	รับรอง
มาตรฐานที่ 3	ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ มีลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	3.64	ดีมาก	รับรอง
มาตรฐานที่ 4	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์	2.35	พอใช้	ไม่รับรอง
มาตรฐานที่ 5	ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	1.95	พอใช้	ไม่รับรอง
มาตรฐานที่ 6	ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.51	ดีมาก	รับรอง
มาตรฐานที่ 7	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	3.57	ดีมาก	รับรอง
ด้านครู มี 2 มาตรฐาน ได้แก่				
มาตรฐานที่ 8	ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ	3.95	ดีมาก	รับรอง
มาตรฐานที่ 9	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.22	พอใช้	ไม่รับรอง

ตารางที่ 12 แสดงผลการประเมินคุณภาพภายนอก (ต่อ)

มาตรฐานคุณภาพ		ผลการประเมินคุณภาพ		
		ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	รับรอง/ไม่รับรอง
ด้านผู้บริหาร มี 5 มาตรฐาน ได้แก่				
มาตรฐานที่ 10	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ	4.00	ดีมาก	รับรอง
มาตรฐานที่ 11	สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา	3.63	ดีมาก	รับรอง
มาตรฐานที่ 12	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.89	ดีมาก	รับรอง
มาตรฐานที่ 13	สถานศึกษามีหลักสูตร ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.80	ดีมาก	รับรอง
มาตรฐานที่ 14	สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ และ ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	3.80	ดีมาก	รับรอง

จะเห็นได้ว่าผลการประเมินคุณภาพภายนอก โดย สมศ. คือ รับรองคุณภาพ 11 มาตรฐาน และ “ไม่รับรองคุณภาพ” 3 มาตรฐาน ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุง/แก้ไข/พัฒนาคุณภาพมาตรฐานที่ 4, 5 และ 9 โดยมาตรฐานที่ 4 และ 5 ด้านผู้เรียนนั้นเป็นผลโดยตรงจากคุณภาพครูและการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานที่ 9 “ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” มีคุณภาพ “พอใช้” เท่านั้น จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นกรณีพิเศษ

2) ข้อเสนอแนะของ สมศ.

(1) ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยพัฒนาคุณลักษณะด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ผ่านโครงการตามหลักการทฤษฎีอย่างแท้จริง กระบวนการเรียนรู้เป็นระบบ มีขั้นตอนการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการค้นหาคำตอบด้วยการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทำงานเป็นทีม โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ศึกษาค้นคว้าหาคำตอบ และนำเสนอผลงานร่วมกัน

(2) ครูควรได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การเรียนรู้ผ่านโครงการ รู้ลึกกระบวนการทำงานที่แท้จริง สามารถวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเป็นกระบวนการ **ยังมีครูจำนวนหนึ่งที่ยังไม่เข้าใจเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและไม่สามารถนำไปพัฒนาผู้เรียน**

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพครูให้บรรลุมาตรฐาน“ครูมีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 เป็นต้นไป ดังนี้

5.2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ร่วมวิจัย

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น มีครูและบุคลากร ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551)

ตารางที่ 13 แสดงข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่ง	เพศ		วุฒิการศึกษา			อายุเฉลี่ย			ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่าป.ตรี	น้อยกว่า 30 ปี	30-50	มากกว่า 50 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	10-20	มากกว่า 20 ปี
ผู้อำนวยการ	1				1			1			1
รองผู้อำนวยการ	2			1	1	1	1			1	1
ข้าราชการครู	7	20		24	3	15	12		1	6	20
นักการภารโรง	2		2			2				2	
รวม	12	20	2	25	5	-	18	14	1	9	22

จะเห็นได้ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) จำแนกได้ดังนี้

- 1) รวมครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 32 คน
- 2) จัดเป็นครูกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 27 คน
- 3) บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 คน
 - 3.1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน
 - 3.2) นักการภารโรง จำนวน 2 คน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ร่วมวิจัย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 แสดงข้อมูลพื้นฐานรายบุคคลของผู้วิจัย (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2551)

ที่	ชื่อ	อายุ (ปี)	อายุราชการ (ปี)	วุฒิการศึกษา				ระดับขอเสนอวิทยากรกลุ่มสาระฯ	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ
				ปริญญาตรี	วิชาเอก	ปริญญาโท	สาขาวิชา		
1.	คุณครูปิยวรรณ (ญ)	36	13	ค.บ.	ชีววิทยา	-	-	วิทยาศาสตร์	ครู คศ.2
2.	คุณครูภุมร (ช)	40	16	ค.บ.	คณิตศาสตร์	ค.ม.	การศึกษาคณิตศาสตร์	คณิตศาสตร์	ครู คศ.2
3.	คุณครูบุญชู (ช)	40	13	ศษ.บ.	วิทยาศาสตร์	-	-	วิทยาศาสตร์	ครู คศ.1
4.	คุณครูสุทธาทิภาณต์ (ญ)	44	15	กศ.บ.	ภาษาและวรรณคดีไทย	-	-	ภาษาไทย	ครู คศ.2
5.	คุณครูสายน (ญ)	46	13	ค.บ.	ภาษาไทย	-	-	ภาษาไทย	ครู คศ.2
6.	คุณครูณภัตตล (ญ)	44	9	ค.บ.	ภาษาไทย	-	-	ภาษาไทย, ศิลปะ	ครู คศ.1
7.	คุณครูอรทัย (ญ)	40	15	ศษ.บ.	ชีววิทยา	-	-	วิทยาศาสตร์	ครู คศ.2
8.	คุณครูณณิรัตน์ (ญ)	43	21	กศ.บ.	คณิตศาสตร์	-	-	คณิตศาสตร์	ครู คศ.2
9.	คุณครูจินตนา (ญ)	42	22	ค.บ.	สังคมศึกษา	-	-	สังคมศึกษาฯ	ครู คศ.2
10.	คุณครูอุไรวรรณ (ญ)	50	28	ศษ.บ.	สังคมศึกษา	-	-	สังคมศึกษาฯ	ครู คศ.2
11.	คุณครูลลิตา (ช)	54	31	กศ.บ.	สังคมศึกษา	-	-	สังคมศึกษาฯ	ครู คศ.2
12.	คุณครูพวงพยอม (ญ)	45	24	ค.บ.	สังคมศึกษา	-	-	สังคมศึกษาฯ	ครู คศ.2
13.	คุณครูเฉลิมศรี (ญ)	40	16	ศษ.บ.	จิตวิทยา	-	-	ศิลปะ	ครู คศ.2
14.	คุณครูบุญนำ (ช)	48	21	ค.บ.	อุตสาหกรรมศิลป์	ศษ.ม.	เทคโนโลยีการศึกษา	การงานอาชีพฯ	ครู คศ.2
15.	คุณครูนิรันดร (ช)	45	21	ศษ.บ.	พลศึกษา	-	-	การงานอาชีพฯ	ครู คศ.3
16.	คุณครูประสิทธิ์ (ช)	51	30	ศษ.บ.	พลศึกษา	-	-	สุขศึกษาและพลศึกษา สุขศึกษาและพลศึกษา	ครู คศ.2 ครู คศ.2

ตารางที่ 14 แสดงข้อมูลพื้นฐานรายบุคคลของผู้ร่วมวิจัย (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2551) (ต่อ)

ที่	ชื่อ	อายุ (ปี)	อายุราชการ (ปี)	วุฒิการศึกษา				ระดับขอเสนอ รายวิชา กลุ่มสาระฯ	ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ
				ปริญญาตรี	วิชาเอก	ปริญญาโท	สาขาวิชา		
17.	คุณครูรัตนา (ญ)	49	19	ศ.บ.	การเงินและธนาคาร	-	-	ศึกษาศาสตร์และพลศึกษา	ครู คศ.2
18.	คุณครูยุพิน (ญ)	50	29	ศษ.บ.	สังคมศึกษา	-	-	สังคมศึกษาฯ	ครู คศ.3
19.	คุณครูศิริญา (ญ)	46	23	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	-	-	ภาษาต่างประเทศ	ครู คศ.2
20.	คุณครูณิณี (ญ)	51	28	กศ.บ.	ภาษาไทย	-	-	ภาษาไทย	ครู คศ.2
21.	คุณครูพัชราภรณ์ (ญ)	39	17	ค.บ.	ภาษาไทย	-	-	ภาษาไทย	ครู คศ.2
22.	คุณครูอัมภารณ์ (ญ)	48	26	ค.บ.	ภาษาไทย	-	-	ภาษาไทย	ครู คศ.3
23.	คุณครูพิทล (ญ)	50	30	ค.บ.	ภาษาไทย	-	-	ภาษาไทย	ครู คศ.2
24.	คุณครูอนุรักษ์ (ญ)	47	25	ศษ.บ.	คหกรรม	-	-	คณิตศาสตร์	ครู คศ.2
25.	คุณครูอุดม (ช)	52	30	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	-	-	ภาษาต่างประเทศ	ครู คศ.2

จะเห็นได้ว่า ครูผู้ร่วมวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ครู จำนวน 27 คน ได้แก่ 1) ครู คศ.1 จำนวน 2 คน 2) ครู คศ.2 วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 21 คน 3) ครู คศ.3 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน
2. ครู เพศชาย จำนวน 7 คน และ เพศหญิง จำนวน 20 คน
3. วุฒิปริญญาตรี จำนวน 24 คน และ วุฒิปริญญาโท จำนวน 3 คน
4. อายุระหว่าง 36 - 52 ปี และอายุราชการระหว่าง 9 - 30 ปี

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

6.1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎีเพื่อการวิจัย

จากการประมวลหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ดังต่อไปนี้

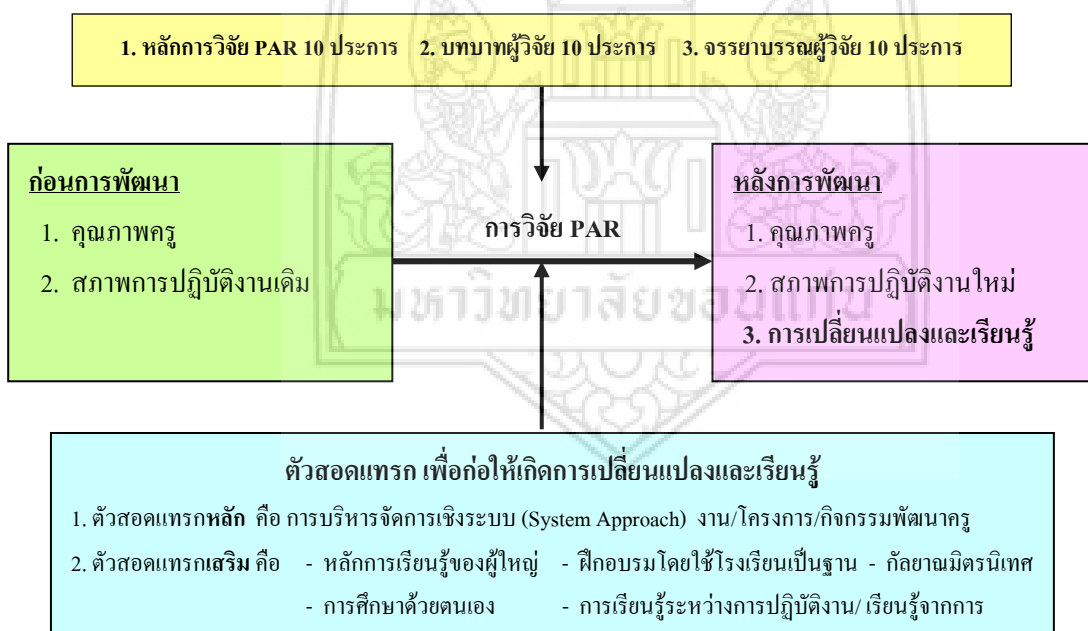
6.1.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม รวม 10 ขั้นตอน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553)

6.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะของครู และการปฏิบัติงาน (คุรุสภา, 2548; สพฐ., 2548; ก.ค.ศ., 2552 และ สพฐ., 2552ก)

6.1.3 แนวคิดและหลักการพัฒนาคุณภาพครู 1) ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นตัวสอดแทรกหลัก (แผนงาน/โครงการพัฒนาครู) 2) พัฒนารอบคลุมคุณภาพครูทั้งด้านความรู้ จริยธรรม และจรรยาบรรณ และด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) โดยใช้ตัวสอดแทรกเสริม ได้แก่ หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และกัลยาณมิตรนิเทศ (M.S.Knowl, 1973; สุวิมล ว่องวานิช, 2548; สุนน อมรวิวัฒน์, 2547; และทวีชัย บุญเติม, 2549)

6.1.4 เป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู (คุรุสภา, 2549) โดยการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการที่หลากหลายและเหมาะสม (Sparks, 1988; Everard and Morris, 1990; Hunter Moorman, 1997; Seyfarth, 1999; Guskey, 2000; คุรุสภา, 2549; สพฐ., 2552ก)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีเพื่อการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 32 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

บทที่ 3

การวิจัยวงรอบที่ 1

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ตามกรอบแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) รวม 10 ขั้นตอน โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ (Preparation) ดำเนินการภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 ระยะที่ 2 ได้แก่ การวิจัยปฏิบัติการวงรอบที่ 1 คือขั้นตอนที่ 2 – 5 เมื่อภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 และ การวิจัยปฏิบัติการวงรอบที่ 2 คือขั้นตอนที่ 6 – 10 ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552

ผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วย ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย 25 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือคณะนิเทศก์สยามมิตร 4 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน ได้ร่วมกันดำเนินการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและกรอบหลัก 6 ประการดังกล่าวข้างต้น ร่วมกันวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. พื้นที่ดำเนินการ
2. ผู้ร่วมวิจัย
3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
4. ขั้นตอนการวิจัย
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนพื้นที่เป้าหมายของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) ซึ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐ ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ซึ่งเลือกมาแบบเฉพาะเจาะจงและมีบริบทเฉพาะ (Specific Context) ดังต่อไปนี้

1.1 เกณฑ์การเลือก

- 1.1.1 เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
- 1.1.2 มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. “ไม่รับรองคุณภาพด้านผู้เรียน”
- 1.1.3 มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. “ไม่รับรองคุณภาพด้านครู”



ภาพที่ 33 อาคารเรียนและนักเรียนพื้นที่ดำเนินการ

1.2 บริบทเฉพาะตัว

1.2.1 พื้นที่ดำเนินการคือโรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 คือ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 มีนักเรียน จำนวน 522 คน มีครู และบุคลากรจำนวน 30 คน

1.2.2 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก โดย สมศ. “ไม่รับรองคุณภาพด้านผู้เรียน”

2 มาตรฐาน

1.2.2.1 มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีระดับคุณภาพ “พอใช้” คือค่าเฉลี่ย 2.35

1.2.2.2 มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ระดับคุณภาพ “พอใช้” คือค่าเฉลี่ย 1.95

1.2.3 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก โดย สมศ. “ไม่รับรองคุณภาพด้านครู” มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ระดับคุณภาพ “พอใช้” คือค่าเฉลี่ย 2.22

2. ผู้ร่วมวิจัย (Research Participants)

2.1 ผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) จำนวน 25 คน เป็นผู้ที่มิใช่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ซึ่งปฏิบัติงานเป็นการประจำ มีหน้าที่หลักคือจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครอบคลุมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่โรงเรียนมอบหมาย ข้อมูลพื้นฐานของผู้ร่วมวิจัย ดังนี้

2.1.1 ตำแหน่งครู อันดับ คศ.1 จำนวน 2 คน ครู อันดับ คศ.2 วิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน 21 คน และ ครู อันดับ คศ.3 วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

2.1.2 เพศชาย จำนวน 7 คน และ เพศหญิง จำนวน 18 คน

2.1.3 วุฒิปริญญาตรี จำนวน 22 คน และ วุฒิปริญญาโท จำนวน 3 คน

2.1.4 อายุระหว่าง 36 - 52 ปี และ อายุราชการระหว่าง 9 - 30 ปี

2.2 คุณสมบัติของผู้ร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้รับทราบร่วมกันว่าครุทุกคนมีคุณสมบัติร่วม ดังต่อไปนี้

- 2.2.1 เป็นผู้ที่มีตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพครูสู่คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2.2 เป็นผู้ที่มีตระหนัก ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 2.2.3 เป็นผู้ที่สามารถศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีใบประกอบวิชาชีพครู
- 2.2.4 เป็นผู้ที่มีตระหนักในหน้าที่หลักของครู คือ ประกอบวิชาชีพหลักทางด้าน การเรียน การสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ
- 2.2.5 เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานของครูผู้สอนปฏิบัติด้วยความยินดี
- 2.2.6 เป็นผู้ที่มีตระหนักในความสำคัญของการวิจัย” ที่มีต่อการจัดการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา



ภาพที่ 34 คณะผู้ร่วมวิจัย

2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมวิจัย การกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ใช้กระบวนการกลุ่มคือ ผ่านการประชุม และพิจารณาาร่วมกัน และ กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมวิจัย ดังนี้

2.3.1 ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและขั้นตอนวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยให้ความร่วมมือโดยทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครบถ้วนทั้ง 10 ขั้นตอน ทั้งในบทบาทของนักวิจัย และผู้ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.3.2 ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้กิจกรรมการวิจัยดำเนินไปตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนด รวมทั้งให้ความร่วมมืออื่นๆ ตามที่ผู้วิจัยร้องขอ

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

3.1 เป็นคณะบุคคลที่ผู้ร่วมวิจัยพิจารณาเลือกมา มีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และ ครู จำนวน 2 คน เพื่อให้ทำหน้าที่เป็น “ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ” และ “ผู้สังเกตการณ์” โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

3.1.1 เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับหลักการการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ/การเรียนการสอน (Instructional Leadership)

- 3.1.2 ดำรงตำแหน่ง อันดับ ศศ.3 คือมีวิทยฐานะ “ชำนาญการพิเศษ” ขึ้นไป
- 3.1.3 เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี น่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับ เป็นผู้มีความกระตือรือร้นและเป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Change Agents)
- 3.1.4 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 15 ปี มีเหตุผล ใจกว้าง และกล้าแสดงความคิดเห็น และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็น “ผู้นำครู” หรือเป็น “ผู้ร่วมวิจัยชั้นนำ”
- 3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่
- 3.2.1 ให้ข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับภารกิจปฏิบัติงานของครูและการพัฒนาคุณภาพครู
- 3.2.2 ปฏิบัติหน้าที่ในการติดตาม กำกับ นิเทศ และประเมินคุณภาพครู โดยยึดหลักการ “กัลยาณมิตรนิเทศ”
- 3.2.3 สังเกต รับรู้ อธิบายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาคุณภาพครู ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย
- 3.3 กัลยาณมิตรนิเทศ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับผู้ร่วมวิจัยตามแนวทางที่กำหนดคือเป็นกัลยาณมิตรต่อการ ทำงานร่วมกัน ทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม แนะนำ เป็นพี่เลี้ยง และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมวิจัย ด้วยการเปิดใจ ร่วมใจ ให้ใจ และ ตั้งใจ ซึ่งผู้ร่วมวิจัยเลือกคณะผู้ให้ข้อมูลสำคัญขึ้นมาเอง รวม 4 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน และครู 2 คน

4. ขั้นตอนการวิจัย

4.1 ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ตามกรอบแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) โดยยึดหลัก 6 ประการของกรอบทฤษฎีเพื่อการวิจัย ดังนี้

4.1.1 ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็นการวิจัยปฏิบัติการ 2 วงรอบๆ ละ 1 ภาคเรียน รวม 10 ขั้นตอน โดยยึดหลักการของการวิจัย PAR 10 ประการ, จรรยาบรรณผู้วิจัย 10 ประการ, และบทบาทของผู้วิจัย 10 ประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจรรยาบรรณที่แสดงให้เห็นทราบดีถึงธรรมชาติกระบวนการวิจัย ข้อเสนอแนะ และผลประโยชน์ของผู้ร่วมวิจัยให้ทราบตั้งแต่แรกหากมีผู้ที่ไม่ประสงค์จะมีส่วนร่วม ต้องได้รับการยอมรับ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลด้วย

4.1.2 ยึดถือรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่เน้นความเป็นศาสตร์เชิงวิพากษ์ (critical science) การนำเสนอผลการวิจัยที่เกิดขึ้นจริง (actual facts) ในสิ่งต่างๆ ที่ได้ร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันสังเกตผล และร่วมกันสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงและผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับบุคคล คือผู้ร่วมวิจัย ระดับกลุ่มผู้ร่วมวิจัย และระดับโรงเรียน

4.1.3 ให้ความสำคัญกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ทำให้ผู้วิจัยมีความไวเชิงทฤษฎีต่อการนำไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ ให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมวิจัย ในลักษณะที่ไม่ใช่เป็นการยึดยึด ไม่เป็นแบบสำเร็จรูป ไม่เป็นตัวชี้นำ หรือทำให้มีอิทธิพลต่อการนำไปปฏิบัติ แต่ต้องคำนึงถึงการเป็นทางเลือกและเป็นตัวเสริม

4.1.4 การสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับคณะผู้วิจัยว่า ทฤษฎีกับการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ไปด้วยกัน ผู้ร่วมวิจัยเข้าใจ และตระหนักถึงความสัมพันธ์เชิงบวกในลักษณะสามเส้าระหว่าง “การวิจัย” “ทฤษฎี”

และ“การปฏิบัติ” หรือ “นักวิจัย” “นักทฤษฎี” และ “นักปฏิบัติ”

4.1.5 แสดงบทบาทการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมวิจัย ตามหลักการวิจัยและจรรยาบรรณของผู้วิจัยคือเป็นครู เป็นนักวิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมวิจัย หากผู้ร่วมวิจัยมีการตัดสินใจร่วมกันแล้วว่าจะมีความประสงค์จะศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมตามหลักการของ “มุ่งการเปลี่ยนแปลง และ มุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล” โดยผู้วิจัยจะทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมวิจัย

4.1.6 ผู้วิจัยเน้นบทบาทเป็นผู้มีส่วนร่วม และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามงาน/โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ โดยมุ่งให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด บันทึกผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วยใน 4 ประเด็นหลัก คือ 1) ทำอะไรบ้าง อย่างไร 2) มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างที่เกิดขึ้นการปฏิบัติ 3) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ และ 4) องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิบัตินั้นๆ โดยจัดให้มีกิจกรรมการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นระยะๆ ตามหลักการวิจัย PAR คือ การเรียนรู้ร่วมกันจากกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการรับฟัง การวิเคราะห์ การวิพากษ์ และการประเมิน

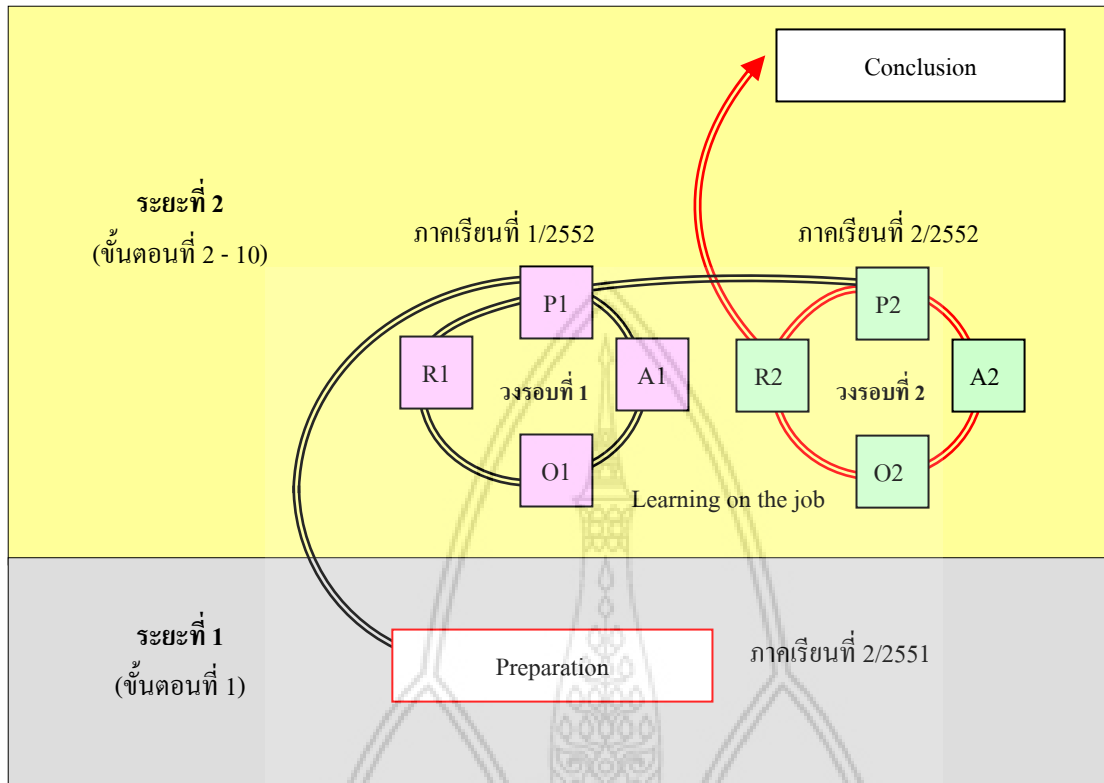
4.2 ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม รวม 10 ขั้นตอน แบ่งเป็น 2 ระยะดังนี้

4.2.1 ระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ (Preparation)ซึ่งดำเนินการเมื่อภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 โดยการเตรียมความพร้อมในทุกด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคคลคือผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2) ด้านอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น 3) ด้านข้อมูลสารสนเทศ และ 4) ด้านระบบบริหารคุณภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาครู

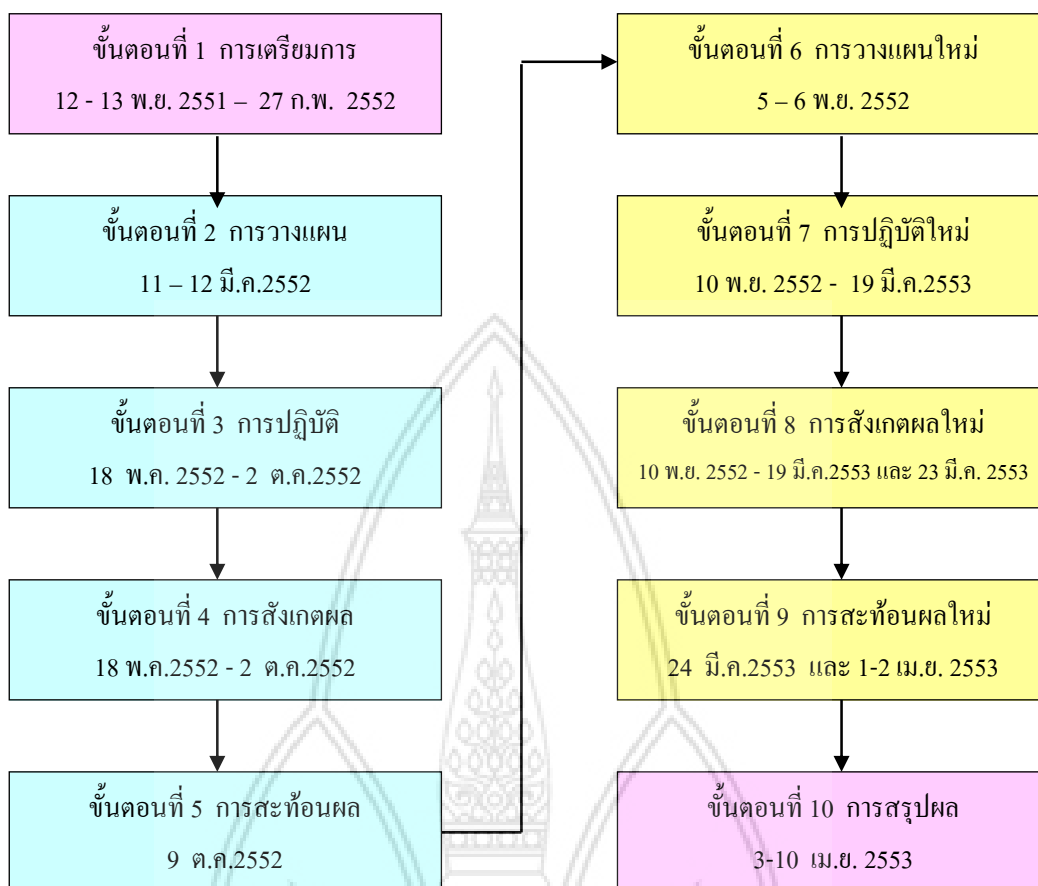
4.2.2 ระยะที่ 2 การวิจัยปฏิบัติการ 2 วงรอบ โดยวงรอบที่ 1 คือ ขั้นตอนที่ 2 – 5 ซึ่งดำเนินการเมื่อภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติ (Acting) 3) การสังเกตผล (Observation) 4) การสะท้อนผล (Reflection) และ การวิจัยวงรอบที่ 2 คือขั้นตอนที่ 6 - 10 ได้แก่ 1) การวางแผนใหม่ (Re-planning) 2) การปฏิบัติใหม่ (Re-acting) 3) การสังเกตผลใหม่ (Re-observation) 4) การสะท้อนผลใหม่ (Re-reflection) และ 5) การสรุปผลการวิจัย (Conclusion) ดำเนินการเมื่อภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552

ขั้นตอนการวิจัย ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 35 แสดงขั้นตอนการวิจัย PAR พัฒนาคุณภาพครู

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เพื่อพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยร่วมมือกับผู้ร่วมวิจัยในการศึกษาเรียนรู้ และหาแนวทางการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย ใช้กระบวนการบริหารจัดการเชิงระบบ เน้นการมีส่วนร่วม และพึ่งตนเอง ตามกรอบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และหลักการกัลยาณมิตรนิเทศ มีผลการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ระหว่างวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 ถึงวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2553 ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 36 แสดงลำดับการนำเสนอผลการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ (Preparation)

รายละเอียดของการเตรียมการประกอบด้วย 2 ส่วนคือส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและงานประจำ กับส่วนที่เป็นงานการพัฒนาคุณภาพครูโดยตรง ดังต่อไปนี้

1) จัดการประชุมสัมมนาเป็นเวลา 1 วัน ณ โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 เริ่มเวลาประมาณ 13.00 น. โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำกรอบความคิดของการวิจัยชี้แจงต่อผู้ร่วมวิจัย และร่วมกันทำความเข้าใจ ให้ข้อเสนอแนะ และชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่ผู้ร่วมวิจัยจะได้รับ และยอมรับยินดีที่จะร่วมวิจัย รวมทั้งสร้างความตระหนักในการวิจัย และปฏิบัติงานควบคู่กันไป ในลักษณะของการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติ (Learning on the Job) ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับโรงเรียนซึ่งการประชุมครั้งนี้ จัดแบบโต้เถียงและมีโอกาสซักถามพูดคุยเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน มีการรับทราบและยอมรับในความเป็นทีมวิจัยร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันต่างๆ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องการปฏิรูปการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน และ ความสำคัญของคุณภาพครูที่มีต่อคุณภาพการศึกษาของชาติ

2) จัดการประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “ครูกับการวิจัย” เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2551 ซึ่งเป็นการจัดเพิ่มเติมและต่อเนื่องจากวันแรก โดยเป็นมติของที่ประชุมว่าควรมีการทำทำความเข้าใจความรู้

พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย เนื่องจากเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ครูมืออาชีพควรมีความรู้และทักษะด้านการวิจัย เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และ 2) ผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และ ขาดประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัย จึงกำหนดกิจกรรมนี้ขึ้นมา นอกจากนี้ยังมีการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันในหัวข้อ “คุณภาพครู” ด้วย คือ คุณภาพครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ และ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้วิจัยได้ชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการวิจัย PAR จรรยาบรรณและบทบาทผู้วิจัยด้วย

3) จัดประชุมผู้ร่วมวิจัย ดำเนินการเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2551 เพื่อสร้างเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ “การพัฒนาคุณภาพครู” โดยมีการนำเสนอรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพครู ปีการศึกษา 2551-2553 ของ สพฐ. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพครูปีการศึกษา 2551-2553 ของโรงเรียน และ โครงการการประเมินสมรรถนะครู ของ สพฐ. ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพครู

4) จัดประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: ID plan) ดำเนินการเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2551 เพื่อศึกษาเรียนรู้ สร้างความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของผู้ร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำหน้าที่อำนวยความสะดวก โดยการให้ความรู้ คำแนะนำ และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติการ ภาคบ่ายได้จัดแบ่งกลุ่มย่อยโดยแยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้ฝึกเขียนแผนการพัฒนาคณะ (ID plan)

5) การเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมอย่างมากในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพที่เป็นมาและสภาพปัจจุบัน ได้แก่ รายงานการประเมินภายนอก โดย สมศ. รายงานการประเมินภายใน (SAR) รายงานการปฏิบัติงานของฝ่าย/งานต่างๆ และรายงานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งในระดับชาติ (ONET) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียน ซึ่งคณะกรรมการได้ร่วมกันรวบรวม พิจารณา และสรุปเป็นสารสนเทศที่ทันสมัย นอกจากนี้ ผู้วิจัยและคณะผู้ให้ข้อมูลสำคัญก็ร่วมกันเตรียมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วย ได้แก่ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาครู โดยเริ่มดำเนินการเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2551

6) การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารระบบคุณภาพ เริ่มดำเนินการเมื่อเดือนธันวาคม 2551 โดยผู้วิจัยและร่วมกับคณะผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นทีม นำ ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดแนวทางการวางระบบคุณภาพ โดยปรับปรุงมาจากผลงานการวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้อุทิศเพื่อคุณภาพการศึกษาของมูลนิธิส่งเสริมการวิจัย การเรียนรู้ (มสวร.) ซึ่งรายงานโดย ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์ และประวิต เอรารวรรณ (2547) ผู้ร่วมวิจัยมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรเลือกมาใช้ 4 ระบบ ได้แก่ ระบบการบริหารจัดการ ระบบการพัฒนาครู ระบบการเรียนรู้อุทิศ และระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพครู ดำเนินการดังนี้

6.1) การนำเสนอ “ระบบคุณภาพ” ต่อที่ประชุมของคณะผู้ร่วมวิจัยเพื่อรับทราบถึงความสำคัญและประโยชน์ที่มีต่อการจัดการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการบรรจุไว้ในวาระการประชุมประจำเดือนครูธันวาคม 2551 ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันก่อนนำสู่การปฏิบัติจริง

6.2) การร่วมออกแบบและวางระบบคุณภาพ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ ประกอบด้วยคณะกรรมการ 3 คณะ คือ 1) ทีมนำ ได้แก่ ผู้วิจัยและกรรมการบริหารโรงเรียน 2) ทีมทำ ได้แก่

ผู้ร่วมวิจัยที่ร่วมเป็นกรรมการและเป็นผู้ปฏิบัติการในแต่ละระบบด้วย 3) ทีมประสาน ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีหน้าที่ประสานการบริหารจัดการให้ดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย ซึ่งดำเนินการระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2551 ถึงวันที่ 9 มกราคม 2552

6.3) คณะกรรมการบริหารระบบ ร่วมกันดำเนินการตามขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1) การวางระบบ 2) การกำหนดวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติ 3) กำหนดวิธีบันทึกการปฏิบัติงาน 4) กำหนดการติดตามและประเมินผลการบริหารระบบ

7) การเตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ซึ่งคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน (ทีมนำ) ร่วมกันพิจารณาและดำเนินการ โดยโรงเรียน เพื่อพัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ และห้องพิเศษต่างๆ เพื่อรองรับการพัฒนาครูและการเรียนการสอน รวมทั้งจัดหาครุภัณฑ์ วัสดุ และอุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน โดยดำเนินการระหว่างวันที่

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการเตรียมการนั้นจะมีทั้งส่วนที่เป็นการเตรียมการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาครู คือการดำเนินการตามข้อ 1-4 และ งานประจำ (Routine works) คือ การดำเนินการตามข้อ 5-7 เพื่อเกิดความพร้อมรองรับการพัฒนาคุณภาพครูและการเรียนการสอน

อนึ่ง การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่มีกิจกรรมการสร้างความรู้ขึ้นแก่กับผู้ร่วมวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยรู้จักกันและสนิทสนมกันคืออยู่แล้ว ดังนั้นจึงอาจแตกต่างจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยทั่วไปที่ผู้วิจัยต้องใช้เวลาระยะหนึ่งในการสร้างความคุ้นเคยและความไว้วางใจจากชุมชนนั้นๆ ก่อนทำการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนนี้ เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2547 จนถึงปัจจุบัน

8) การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เพื่อทราบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งจัดกิจกรรม 5 ขั้นตอน ตามกรอบแนวคิด สุวิมล ว่องวานิช (2548 จ) ร่วมกันวิจัย โดยร่วมกันวางแผนกำหนดขั้นตอน กิจกรรม และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ร่วมกันกำหนดกรอบและจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ฉบับที่ 1 - 5 สำหรับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2552) ดังนี้

8.1) เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 1 แบบรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้น เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพครู (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณภาพครู เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 4 แบบสัมภาษณ์ เรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาคุณภาพครู (สัมภาษณ์ทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และ ผู้ร่วมวิจัย) เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 5 แบบสังเกต และ ตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

8.2) เครื่องมือวิจัยทั้ง 4 ฉบับนี้ ร่วมกันร่างขึ้น โดยผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คำนึงถึงคำถามการวิจัยข้อที่ 1 และ ใช้กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น คือ 1) การระบุความต้องการจำเป็น 2) การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3) การวิเคราะห์สาเหตุ 4) การกำหนดทางเลือกและจุดมุ่งหมายของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น 5) การดำเนินการวิจัยประเมิน โดยใช้วิธีการสำรวจและกระบวนการกลุ่ม ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อสรุปและเรียงลำดับความสำคัญเพื่อนำสู่ขั้นตอนการวางแผนต่อไป

8.3) เครื่องมือวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาคุณภาพโดยกระบวนการกลุ่มของผู้วิจัยร่วมกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเน้นความตรงด้านเนื้อหาและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยด้วย ซึ่งดำเนินการประเมิน และปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้ง 5 ฉบับ ในระหว่างวันที่ 20 – 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551

8.4) ร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 - 5 ดำเนินการระหว่างวันที่ 20 มกราคม ถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 โดยใช้ช่วงเวลาว่างหรือช่วงเวลาที่ผู้ร่วมวิจัยมิได้ปฏิบัติการสอน

8.5) ร่วมกันวิเคราะห์และสรุปข้อมูลผลการวิจัยความต้องการจำเป็น เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2552 โดยประเด็นสำคัญประกอบด้วย สภาพความเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพครู

9) ผู้ร่วมวิจัยรับทราบผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณภาพครูเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 โดยจัดกิจกรรมการประชุมกลุ่ม ณ ห้องโสตทัศนศึกษา อาคาร 1 ดังนี้

9.1) ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลที่ได้รับมาจากผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแล้ว คณะผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญร่วมกันพิจารณา และ “สรุปผลการวิจัยและกำหนดความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพครู”

9.2) คณะผู้วิจัยร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ อภิปราย และกำหนดประเด็นย่อยๆ เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนา รวมทั้งกำหนดกรอบการพัฒนาคุณภาพครู (ด้านความรู้ ด้านจริยธรรม และด้านความสามารถ) โดยเน้นกระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีม

10) ผู้วิจัยเขียนสรุปผลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 สรุปย้มาถึงกระบวนการและผลการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 ที่ผ่านมา ได้แก่ ความพร้อมด้านต่างๆ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู รวมทั้งผลที่คาดว่าจะได้รับ ทั้งการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ ประโยชน์ และข้อเสนอแนะ ซึ่งนำเสนอผู้ร่วมวิจัยเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 นี้ มุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจร่วมกันและสร้างความตระหนักให้กับผู้ร่วมวิจัย เพื่อให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ ให้สามารถร่วมกันหาข้อสรุปในประเด็นสำคัญต่างๆ คือ “คุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” คืออะไร มีตัวชี้วัดอะไรบ้าง ปัจจุบันคุณภาพของเราเป็นอย่างไร จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาหรือไม่ ถ้าจะพัฒนาเราควรใช้วิธีการใดบ้าง อย่างไร โดยใช้กิจกรรมการประชุม ชี้แจง อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยขั้นตอนต่อไป



ภาพที่ 37 การทำงานเป็นกลุ่มของคณะผู้ร่วมวิจัย

ผลการเตรียมการ

การเตรียมการมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมในทุกด้านก่อนดำเนินการวิจัย ทั้งในด้านบุคคล เอกสาร อาคารสถานที่ และด้านข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินการระหว่างวันที่ 12 พฤศจิกายน 2551 ถึงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2552 ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1) ความพร้อมของผู้ร่วมวิจัย

หลังการจัดประชุมปฏิบัติการ ใช้เวลา 2 วัน คือ วันที่ 12-13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 ปรากฏว่า ผู้ร่วมวิจัยจำนวน 25 คน มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนและตระหนักในความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้ เห็นถึงประโยชน์และยินดีเข้าร่วมโดยสมัครใจ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และแนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งข้อตกลงต่าง ๆ ที่รับทราบร่วมกัน ดังนี้ 1) ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพครูและการใช้กระบวนการวิจัย 2) มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยแบบมีส่วนร่วม 3) ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 4) ตระหนักในหน้าที่หลักของครูในอนาคตที่ต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) ยินดีให้ความร่วมมือและร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทุกประการ

2) ความพร้อมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ อาศัยผู้ให้ข้อมูลสำคัญและทำหน้าที่ “กัลยาณมิตรนิเทศ” ด้วยรวม 4 คน ประกอบด้วยรองผู้อำนวยการ 2 คน และ ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2 คน โดยมีสภาพความพร้อม ดังนี้ 1) ตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการพัฒนาคุณภาพครู 2) มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นอย่างดี 3) มีความรู้ความเข้าใจในหลักการนิเทศการเรียนการสอนและกระบวนการของกัลยาณมิตรนิเทศเป็นอย่างดี 4) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ 5) มีความกระตือรือร้นและมีคุณลักษณะของ “ผู้นำ” และ มีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (Instructional leadership) เป็นผู้ที่มีเหตุผล และกล้าแสดงความคิดเห็น 6) ยินดีให้ความร่วมมือและปฏิบัติหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและผู้นำกัลยาณมิตร

ทุกคนในทีมมีเป้าหมายประสงค์ร่วมกันที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพเหมาะสมกับเป้าหมายและภารกิจของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งคุณภาพครูด้านความรู้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ และด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่หรือสมรรถนะ (คุรุสภา, 2548; ศษ., 2548; สพฐ., 2552)

ตระหนักและเข้าใจในหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 10 ขั้นตอนคือ 1) การเตรียมการ 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติ 4) การสังเกตผล 5) การสะท้อนผล 6) การวางแผนใหม่ 7) การปฏิบัติใหม่ 8) การสังเกตผลใหม่ 9) การสะท้อนผลใหม่ และ 10) การสรุปผลการวิจัย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) นอกจากนี้ยังร่วมกันตระหนัก และเข้าใจในปัจจัยหลักที่จะเอื้อให้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ได้แก่ หลักการวิจัย PAR 10 ประการ ได้แก่ 1) วิจัยในบริบทเฉพาะ 2) ทักยะหลากหลาย 3) มุ่งการเปลี่ยนแปลง 4) มุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล 5) รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน 6) วิเคราะห์วิพากษ์และประเมินตนเอง 7) เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ 8) ตระหนัก ในศักยภาพ ความเชี่ยวชาญและการเป็นผู้มีส่วนได้เสียจากภายใน 9) การมีบันทึกของผู้ร่วมวิจัยทุกคน และ 10) นำไปสู่การปฏิบัติที่ยั่งยืน นอกจากนี้ ยังมีความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกันเกี่ยวกับบทบาทของผู้วิจัย 10 ประการ คือ 1) เป็นครู 2) เป็นผู้นำ 3) เป็นผู้ฟังที่ดี 4) เป็นนักวางแผน 5) เป็นนักออกแบบ 6) เป็นนักวิเคราะห์ 7) เป็นนักสังเกตการณ์ 8) เป็น นักสังเกตการณ์ 9) เป็นนักรายงานผล และ 10) เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก รวมทั้งยึดจรรยาบรรณของผู้วิจัย 10 ประการ ได้แก่ 1) ต้องรับผิดชอบต่อการรักษาความลับ 2) เข้าถึงข้อมูลได้อย่างเสมอภาคกัน 3) ทิศทางการวิจัยและผลลัพธ์ที่คาดหวังเกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน 4) ให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการวิจัยมากที่สุด 5) มีการปรึกษาหารือร่วมกัน และข้อเสนอแนะได้รับการเห็นชอบจากทุกฝ่าย 6) การสังเกต หรือการตรวจสอบเอกสาร เพื่อจุดมุ่งหมายอื่นต้องได้รับการอนุญาตก่อน 7) ผลการดำเนินงานจะยังคงปรากฏให้เห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นให้ข้อเสนอแนะ 8) ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์งานเขียนหรือทัศนคติคนอื่น โดยขาดการเจรจาต่อรองก่อนการจัดพิมพ์เผยแพร่ 9) ผู้วิจัยต้องแสดงให้เห็นถึงธรรมชาติของกระบวนการวิจัยแต่เริ่มแรกรวมทั้งข้อเสนอแนะและผลประโยชน์ และ 10) ผู้ร่วมการวิจัยต่างมีอิทธิพลต่อการทำงาน แต่ผู้ที่ไม่ประสงค์มีส่วนร่วมต้องได้รับการยอมรับ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

เนื่องจากผู้วิจัยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ร่วมวิจัยด้วย ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนแห่งนี้ รวมเวลาประมาณ 6 ปี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงไม่เสียเวลามากในกิจกรรมแรกที่สำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพโดยทั่วไป คือ “การสร้างความคุ้นเคยและความไว้วางใจกับชุมชน” จึงสามารถเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ได้โดยทันที เน้นให้ความสำคัญต่อการเตรียมบุคคลที่เกี่ยวข้องคือผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3) ความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศ

ได้มีการประมวลข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากคณะผู้ร่วมวิจัยที่มีหน้าที่รับผิดชอบฝ่ายแผนงาน และงบประมาณของโรงเรียนมีการเตรียมสารสนเทศที่จำเป็นไว้อย่างครบถ้วน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่เป้าหมาย ปัญหา และอุปสรรค การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพครูภาพรวม ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียน (SAR: Self Assessment Report) ประจำปีการศึกษา 2550 ผลการประกันภายนอก โดย สมศ. และกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการคุณภาพครู และการพัฒนาครู รวมทั้งผลจากการใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 ด้วย

ปรากฏว่าได้สารสนเทศต่างๆ ที่จัดทำขึ้นนี้มีความสำคัญต่อคณะผู้วิจัย เพราะจะได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพและทันสมัย ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 1) ข้อมูลครูและบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551) ดังนี้
- 2) ข้อมูลการบริหารจัดการศึกษา
- 3) ปรัชญา คำขวัญ สี และต้นไม้ประจำโรงเรียน
- 4) โครงสร้างการบริหารจัดการ
- 5) ผลการประเมินคุณภาพภายนอก โดย สมศ.

5.1) โรงเรียนได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก การประเมินรอบที่ 2 โดย สมศ. (องค์การมหาชน) เมื่อวันที่ 22 - 24 มกราคม พ.ศ. 2550 ปรากฏผลดังนี้

5.1.1) สมศ. ไม่รับรองคุณภาพ (มีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้) จำนวน 3 มาตรฐาน คือ

(1) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ (2) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (3) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.1.2) สมศ. รับรองมาตรฐาน (มีคุณภาพอยู่ในระดับดีขึ้นไป) จำนวน 11 มาตรฐาน คือ

1) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 2) ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี 3) ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ มีลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา 4) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต 6) ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ 7) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถบริหารจัดการ 8) สถานศึกษา มีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา 9) สถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 10) สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 11) สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

5.1.3) ผลการประเมินคุณภาพภายนอก โดย สมศ. พบว่า รับรับรองคุณภาพ 11 มาตรฐาน และไม่รับรอง 3 มาตรฐาน โดยด้านผู้เรียนมีคุณภาพระดับดีมาก 4 มาตรฐาน ระดับดี 1 มาตรฐาน และมีระดับพอใช้ 2 มาตรฐาน ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาและยกระดับคุณภาพมาตรฐานด้านผู้เรียน “มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์” และ “ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร” ตามลำดับ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

6) ข้อเสนอแนะของ สมศ.

ครู ควรได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียน การสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การเรียนรู้ผ่านโครงการอย่างมีความหมาย รู้ลึกถึงกระบวนการทำงานที่แท้จริงและสามารถวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งปัจจุบัน โรงเรียนยังมีครูจำนวนหนึ่งยังมีความรู้ความเข้าใจไม่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และไม่สามารถนำไปพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1) คุณภาพครูด้านความรู้ (Teacher Knowledge)

ครูควรมีความรู้ใน 10 เรื่อง ได้แก่ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) ความเป็นครู และ 10) สารการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอนและหลักสูตรสถานศึกษา

2) คุณภาพครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Teacher's Ethics Integrity) ครูไทย คุณภาพ ธรรมมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ข้อ ได้แก่ 1) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 2) มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และ 4)ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3) คุณภาพครูด้านความสามารถ (Teacher Abilities) ครูควรมีความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ แสดงออกมากเป็นคุณลักษณะทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย

3.1) สมรรถนะหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม

3.2) สมรรถนะประจำสายงาน 6 ประการ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

3.3) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ประการ (คุรุสภา, 2548)

4) ผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

คณะผู้วิจัย ร่วมกันวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพครู ตามขั้นตอนวิจัยของสุวิมล ว่องวานิช (2548ข) เพื่อระบุสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในการพัฒนาคุณภาพครู ปรากฏผลดังต่อไปนี้

4.1) ผลการสำรวจข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้น (ดำเนินการ โดยคณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร) โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า

4.1.1) โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) ตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ประมาณ 9 กิโลเมตร ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 133 หมู่ที่ 5 บนที่ดินสาธารณประโยชน์ ตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ประกาศโดยกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นโรงเรียนรัฐบาล เมื่อปี พ.ศ. 2538

4.1.2) ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 มีนักเรียน จำนวน 522 คน มีครูจำนวน 27 คนและมีบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 คน

4.1.3) รับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (มัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6)

4.1.4) ผลการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. พบว่า รับรองคุณภาพ 11 มาตรฐานและไม่รับรองคุณภาพ 3 มาตรฐาน (ด้านผู้เรียน 2 มาตรฐาน และด้านครู 1 มาตรฐาน)

4.2) ผลการสัมภาษณ์เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพครู” ผู้ถูกสัมภาษณ์คือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 4 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ 2 คน และครู 2 คน และผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์เอง สรุปได้ดังนี้

4.2.1) โรงเรียนประสบความสำเร็จหรือภาคภูมิใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ 1) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับดี น่าพอใจ 2) คณะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและทันสมัย 3) คณะครูส่วนใหญ่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ 4) นักเรียนส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดี และ 5) องค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน

4.2.2) โรงเรียนประสบปัญหาต่างๆ ได้แก่ 1) ขาดแคลนครูในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ คือคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ 2) ครูหลายคนยังจัดการเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องหลักการ “ผู้เรียนเป็นสำคัญ” 3) ยังขาดแคลนทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือ/สื่อ/อุปกรณ์ 4) ยังขาดแคลนเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย และ 5) มีงบประมาณจำกัด เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนน้อย ซึ่งทางราชการจัดสรรงบประมาณโดยคิดตามรายหัวหรือจำนวนนักเรียน

4.2.3) ภาพรวมเกี่ยวกับศักยภาพของครู โรงเรียนนี้ พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นสุภาพสตรี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับฝึกสอนตรงตามวิชาเอกที่เล่าเรียนมา และมีประสบการณ์มากพอสมควร

4.2.4) ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพครู พบว่า 1) ครูส่วนใหญ่ใช้การพัฒนาด้วยตนเอง 2) ครูได้รับการพัฒนาแบบเป็นทางการค่อนข้างน้อย 3) ครูส่วนใหญ่ยังจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเดิมคือเน้นการบรรยาย และไม่สนองหลักการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.2.5) ปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้นทางโรงเรียนมีวิธีการแก้ปัญหา โดยพยายามส่งเสริม ให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะ ที่สูงขึ้นซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่ดี แต่อาจยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนเพียงพอ

4.2.6) สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาครูของโรงเรียนนี้ อยู่ในระดับพอใช้ แต่ยังไม่ครอบคลุมหรือครบถ้วน ควรต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4.2.7) ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพครูที่ควรดำเนินการ โดยเร่งด่วนที่สุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะของครู ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะเหตุผลที่ว่า มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

4.2.8) สภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพครู โรงเรียนนี้ ได้แก่ ครูควรมีคุณภาพได้มาตรฐานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับหรือพัฒนาวิชาชีพตนเองได้ด้วย

4.2.9) ทางเลือกเพื่อการพัฒนาครูให้บรรลุสภาพที่คาดหวัง ได้แก่ การมีระบบพัฒนาครู การเรียนการสอนที่เป็นระบบและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนมีปัจจัยเอื้อที่เพียงพอ ส่งเสริมการพัฒนาครู และการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและจริงจัง

4.3) ผลการสัมภาษณ์เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพครู” ผู้ถูกสัมภาษณ์คือผู้ร่วมวิจัยประกอบด้วยครู 25 คน ผู้สัมภาษณ์โดยผู้วิจัยเองและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (จำนวน 4 คน) ช่วยกันสัมภาษณ์ พบว่ามีประเด็นสำคัญและประมวลสรุปได้ดังนี้

4.3.1) ความเห็นที่มีต่อ “คุณภาพครูในด้านต่างๆ” ทั้งด้านความรู้ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ และด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ล้วนมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับวิชาชีพครูซึ่งใน

ปัจจุบันเรียงลำดับ คือ ความสามารถหรือทักษะในการจัดการเรียนการสอน และความรู้ของครู ส่วนด้านจริยธรรมฯ นั้นไม่น่าห่วงเนื่องจากครูส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาด้านนี้

4.3.2) ทางเลือกในการพัฒนาครู 1) ควรใช้ทั้งรูปแบบในระบบ และ นอกกระบบ 2) ควรใช้หลักการพึ่งตนเองให้มากที่สุด 3) พัฒนาครูอย่างเป็นระบบ 4) ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ 5) พัฒนาคุณภาพครูไปพร้อมๆ กับการพัฒนาวิชาชีพครูด้วย

4.3.3) ทางเลือกเพื่อการพัฒนาครูควรใช้วิธีการใดบ้าง พบว่า ควรใช้วิธี 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) โรงเรียนจัดกิจกรรมให้อย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และ การศึกษา ดูงาน 3) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ ระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างกว้าง

4.3.4) การนำทางเลือกที่ประเมินได้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาครู 1) จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งทั้งต่อตัวครูเอง และ ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ 2) นักเรียนจะเป็นผู้รับประโยชน์สูงสุด 3) โรงเรียนจะได้รับผลกระทบในทางบวกอย่างมาก อันเนื่องมาจากครูมีศักยภาพสูงขึ้นและสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3.5) การพัฒนาครูทั้งรูปแบบใน และ นอกกระบบจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญ ทั้งในระดับบุคคล (ผู้ร่วมวิจัยเอง) ระดับกลุ่มบุคคล (กลุ่มผู้ร่วมวิจัย) และผลต่อระดับโรงเรียนโดยภาพรวมด้วย

4.4) ผลการสัมภาษณ์เรื่อง “สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาคุณภาพครู” ผู้ถูกสัมภาษณ์ คือ ผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วยครู 25 คน โดยผู้สัมภาษณ์ 5 คน ได้แก่ ผู้วิจัย และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4 คน พบว่า มีประเด็นสำคัญและประมวลสรุปได้ดังนี้

4.4.1) สภาพปัจจุบันและปัญหา “คุณภาพครู” (ด้านผลผลิต) พบว่า 1) ครูส่วนใหญ่ ยังขาดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพ และ 2) ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4.4.2) สภาพปัจจุบันและปัญหา “การพัฒนาคุณภาพครู” (ด้านกระบวนการ) พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน คือ การพัฒนาคุณภาพยังขาดระบบหรือกระบวนการที่ชัดเจน 2) ขาดกรอบแนวทางหรือแผนงานการพัฒนาคุณภาพครูที่ชัดเจน 3) ขาดการดำเนินการพัฒนาคุณภาพครูอย่างจริงจัง 4) ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังทั้งด้านกระบวนการและงบประมาณ

4.4.3) สภาพปัจจุบัน และ ปัญหา “ปัจจัยการพัฒนาคุณภาพครู” (ด้านปัจจัย) พบว่า ขาดแคลนงบประมาณเพื่อการพัฒนาคุณภาพครู และ ขาดการส่งเสริมการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

4.4.4) ความต้องการหรือแนวทางพัฒนาครู พบว่า มีการพัฒนาคุณภาพครูอย่างจริงจังเป็นระบบ และต่อเนื่อง พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง และ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพครู

4.5) ผลการสังเกตและตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครู โดยคณะผู้นิเทศแบบกัลยาณมิตร (ผู้วิจัยและให้ข้อมูลสำคัญ) ได้ร่วมกันสำรวจ สังเกตและตรวจสอบเอกสาร

หลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครู พบว่า โรงเรียนพัฒนาของแก่น (นามสมมติ) ยังขาดแคลนเอกสาร/หลักฐาน/ร่องรอยปฏิบัติที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งแสดงถึงการไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครูอย่างจริงจัง ดังข้อมูลในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 15 แสดงผลการสังเกตและตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องการพัฒนาคุณภาพครู (ก่อนการพัฒนา)

ที่	รายการ เอกสารหลักฐาน	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพ ปัญหา		สภาพความ ต้องการ	
		มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี
ขั้นวางแผน (Plan)							
1.	แผนงาน/แผนปฏิบัติการ “พัฒนาครู”	-	√	√	-	√	-
2.	เอกสาร “งาน/โครงการพัฒนาครู”	-	√	√	-	√	-
3.	เอกสาร “คู่มือ/แนวทางการพัฒนาครู”	-	√	√	-	√	-
4.	คำสั่งมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ	√	-	-	√	-	√
5.	แผนพัฒนาตนเอง (ID plan) ของครู	-	√	√	-	√	-
ขั้นปฏิบัติ (Do)							
6.	หลักฐานการจัดกิจกรรมพัฒนาครู	√	-	-	√	√	-
7.	หลักฐานผลงาน/เพิ่มสะสมผลงานครู	√	-	-	√	√	-
8.	แหล่งเรียนรู้ เอกสาร สื่อ เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง	-	√	√	-	√	-
ขั้นติดตามประเมิน (Check)							
9.	เอกสารติดตามกำกับ นิเทศ การพัฒนาครู	√	-	√	-	√	-
10.	เอกสาร/เครื่องมือประเมินการพัฒนาครู	-	√	√	-	√	-
ขั้นรายงาน/ใช้ประโยชน์ (Act)							
11.	รายงานผลการปฏิบัติงาน (SAR รายบุคคล)	√	-	√	-	√	-
12.	รายงานผลการพัฒนาครูที่ผ่านมา	-	√	-	√	√	-
13.	รายงานการสร้างเสริมขวัญกำลังใจครู	√	-	√	-	√	-
14.	หลักฐานการยกย่องเชิดชูเกียรติ	√	-	√	-	√	-
15.	หลักฐาน/เอกสารส่งเสริมการขอมือ/เลื่อนวิทยฐานะครู	√	-	√	-	√	-
รวม		8	7	11	4	14	1

จากตารางจะเห็นได้ว่า เอกสาร หลักฐาน และร่องรอยการปฏิบัติงานพัฒนาครูยังมีไม่สมบูรณ์ จำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาให้มีขึ้น รวมทั้งจัดการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีหลายรายการที่มีเอกสารแต่ยังมีปริมาณน้อย และหลายส่วนยังมีคุณภาพต่ำ ดังนั้น จึงมีความต้องการจำเป็น เกือบทุกรายการ (ยกเว้นการออกคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่เท่านั้น)

4.6) ผลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 โดยสรุป เพื่อเตรียมความพร้อมในทุกด้าน พบว่าผลที่เกิดขึ้น โดยรวมของขั้นตอนที่ 1 การเตรียมพร้อม ดังนี้

4.6.1) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พบว่า

(1) มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทราบถึงประโยชน์ ความสำคัญ และบทบาทของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมทั้งกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพครู ดังนั้นจึงเกิดสภาพความพร้อมทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง

(2) มีความตื่นตัว ตระหนักความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและบทบาทหน้าที่ของตนเอง แนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งข้อตกลงต่างๆ และรับรู้รับทราบร่วมกัน ส่วน “คณะกัลยาณมิตรนิเทศ” ก็ตระหนักในความสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในทุกด้าน โดยยินดีให้ความร่วมมือ และปฏิบัติหน้าที่ของผู้นิเทศแบบกัลยาณมิตร รวมทั้งเข้าใจชัดเจนในทุกขั้นตอนของการวิจัย

(3) เกิดสภาพความพร้อมในด้านต่างๆ คือ โครงสร้างปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องประชุม ห้องสืบค้นและค้นคว้า ระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและการจัดการเรียนการสอน ระบบบริหารที่พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูคือระบบบริหารจัดการ ระบบการเรียนรู้ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบการพัฒนาวิชาชีพครู

(4) บรรยากาศการทำงานมีความกระตือรือร้นมากขึ้น และปรากฏความร่วมมือของทุกส่วนเกิดขึ้นในโรงเรียน

4.6.2) การเรียนรู้ที่คณะผู้วิจัยเกิดการเรียนรู้สรุปได้ดังต่อไปนี้

(1) มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนทั้งเกี่ยวกับ หลักการวิจัย 10 บทบาทของ ผู้วิจัย 10 ประการ และจรรยาบรรณของผู้วิจัย 10 ประการ

(2) เรียนรู้คุณลักษณะของ “คุณภาพครูที่พึงประสงค์” ที่สอดคล้องรองรับการจัด การเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่

(3) เรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม และ การบริหารเชิงระบบ ตามแนวคิดของระบบคุณภาพทั่วทั้ง โรงเรียน (TQM) คือวงจรคุณภาพ ที่ประกอบด้วยกิจกรรมหลักคือ Plan Do Check และ Act

4.6.3) องค์ความรู้ใหม่ ที่คณะผู้ร่วมวิจัยได้รับ สรุปได้ดังต่อไปนี้

(1) ผลจากการร่วมกันวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพครู เพื่อระบุสิ่งที่จำเป็นต้องการในการพัฒนาคุณภาพครู ดังนี้

(1.1) ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพครู พบว่า (1) ครูส่วนใหญ่นิยมใช้การพัฒนาตนเอง (2) ครูได้รับการพัฒนาแบบเป็นทางการค่อนข้างน้อย ครูส่วนใหญ่ยังจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเดิม เน้นการบรรยาย และไม่สนองหลักการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูอยู่ในระดับพอใช้เท่านั้น แต่ยังไม่ครอบคลุมหรือครบถ้วน ควรต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

(1.2) ทราบผลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพครู คือ ความต้องการจำเป็นพัฒนาครูสูงสุดด้านความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน (สมรรถนะของครู) รองลงมา คือ ด้านความรู้และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ตามลำดับ และ ทราบประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาครู คือ การกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การจัดวางระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาครู การวิจัยพัฒนาคุณภาพครูอย่างเป็นกระบวนการ จริงจัง และต่อเนื่อง ปัญหาที่ควรดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วนที่สุด คือ การพัฒนาความรู้และทักษะของครู ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(1.3) ทราบสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพครูคือครูดีมีคุณภาพได้มาตรฐานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับหรือพัฒนาวิชาชีพตนเองได้ด้วย และ ทางเลือก การพัฒนาครูให้บรรลุสภาพที่คาดหวัง ได้แก่ การมีระบบพัฒนาครู พัฒนาการเรียนการสอนที่เป็นระบบ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนมีปัจจัยเอื้อที่เพียงพอ ส่งเสริมการพัฒนาครูและการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ และจริงจัง

(1.4) ทางเลือกในการพัฒนาครู ควรใช้ทั้งรูปแบบในระบบและนอกระบบ ควรใช้หลักการพึ่งตนเองให้มากที่สุด พัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง พัฒนาคุณภาพครูไปพร้อมๆ กับการพัฒนาวิชาชีพครูด้วย

(1.5) การพัฒนาครู จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับบุคคล (รายบุคคล) ระดับกลุ่มบุคคล (กลุ่มครู) และ ระดับโรงเรียนโดยภาพรวมด้วย แต่กลับพบว่า “ขาดแคลนปัจจัยพัฒนาคุณภาพครู” คือขาดงบประมาณและขาดการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครูอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

(1.6) ความต้องการหรือแนวทางพัฒนาครู พบว่า จัดให้มีการพัฒนาครูอย่างจริงจัง เป็นระบบ และต่อเนื่อง พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพครู

(1.7) เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครู พบว่า โรงเรียน ยังขาดแคลนเอกสาร/หลักฐาน/ร่องรอยปฏิบัติที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งอาจแสดงถึงการไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครูอย่างจริงจัง

การวิจัยวงรอบที่ 1

ประกอบด้วยการวิจัยขั้นตอนที่ 2-5 ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning) โดยจัดการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นเวลา 2 วันระหว่างวันที่ 11-12 มีนาคม พ.ศ. 2552 ณ ห้องโสตทัศนศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1. การประชุมกลุ่มย่อยและการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แล้วนำผลเสนอต่อกลุ่มใหญ่ เพื่อร่วมกันพิจารณาและวิเคราะห์ถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการในประเด็นย่อยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อสรุปสาเหตุ และหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน อาทิ หลักสูตรสถานศึกษา สภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อการร่วมกำหนดกิจกรรม/งาน/โครงการ และจัดทำแผนปฏิบัติการต่อไป ดำเนินการดังนี้

1.1 ร่วมกันศึกษาทบทวนและวิเคราะห์ผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่เกี่ยวกับประเด็นสำคัญ ได้แก่ สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาและอุปสรรค และสภาพที่คาดหวังของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพครูในภาพรวม ร่วมกันพิจารณาและนำเสนอประเด็นสำคัญ คือ

1.1.1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลสารสนเทศต่างๆ คือ รายงานการประเมินตนเอง (SAR: Self Assessment Report) ของปีการศึกษาที่ผ่านมา

1.1.2 ทบทวนผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านจัดการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพครู

1.1.3 ผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จากการศึกษาวิจัยขั้นตอนที่ 1

1.1.4 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพครูทั้ง 3 ด้าน และแนวทางการพัฒนาครู โดยผู้ร่วมวิจัยใช้กระบวนการกลุ่มในการสรุปประเด็นหลักๆ ดังกล่าวข้างต้น

1.2 แบ่งกลุ่มย่อย (แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้) ร่วมกันพิจารณาข้อมูลที่ได้รับ จากข้อ 1.1 แล้ว ร่วมกันพิจารณากำหนดประเด็นปัญหา และความต้องการที่ต้องพัฒนา ร่วมกันอภิปรายแนวการพัฒนาคุณภาพครูและการเรียนการสอน โดยให้ผู้ร่วมวิจัยได้โอกาสแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะอย่างเต็มที่และอิสระ นำเสนอรายละเอียดเพิ่มเติมทั้งที่เป็นเอกสารนำเสนอโดยวาจา ให้แต่ละกลุ่มย่อยร่วมกันอภิปราย เพื่อนำไปปรับใช้กับแนวคิดของแต่ละกลุ่มตามความเหมาะสม มีการสรุปผลลงในแผ่นกระดาษ นำติดบอร์ด และสลับกลุ่มนำเสนอเพื่อวิพากษ์แนวคิดแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน เพื่อการวางแผนพัฒนาครูที่เหมาะสม โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้น

3. ให้ผู้ร่วมวิจัยประเมินคุณภาพตนเอง (ก่อนการพัฒนา) โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 7 - 10 เพื่อให้ทราบถึงประเด็นสำคัญ ร่วมกันประมวลผล และกำหนดกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้

3.1 ผู้ร่วมวิจัยกำหนดและเขียนแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID plan: Individual Development Plan) ในประเด็นปัญหาและความต้องการจำเป็นที่เลือก (ใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 12) โดยให้กำหนดสภาพปัจจุบันของปัญหา สภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้น แนวทางการดำเนินงาน กิจกรรมที่สอดคล้องกับช่วงเวลาต่างๆ ทรัพยากรและอื่นๆ สำหรับวงจรปฏิบัติวงรอบที่ 1 ขั้นตอนวิจัยที่ 2 - 5 เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่ เพื่อร่วมกันอภิปรายและ/หรือวิพากษ์ปรับปรุงแก้ไข แล้วผู้วิจัยนำมารวบรวมจัดทำเป็นเอกสารสรุปมอบให้ผู้ร่วมวิจัย

3.2 ผู้ร่วมวิจัยกำหนดกิจกรรมการพัฒนาด้วยตนเอง กิจกรรมพัฒนาร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก และกิจกรรมพัฒนาร่วมกันเป็นกลุ่มใหญ่ ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ และ โรงเรียนเป็นผู้จัดให้ โดยในส่วนของแผนพัฒนาตนเองนั้นผู้ร่วมวิจัยจัดทำเองและสนองความต้องการจำเป็นของตน สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง แล้วให้นำเสนอในการประชุมกลุ่มใหญ่ในการประชุมคราวต่อไป

3.3 จัดกลุ่มสนทนา (FGD: Focus Group Discussion) ให้ผู้ร่วมวิจัยมีโอกาสร่วมกันกำหนดสาระสำคัญของการพัฒนาคุณภาพครูทั้งด้านความรู้ ด้านจริยธรรม และ ด้านความสามารถของครู โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 6 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

3.4 ให้ผู้ร่วมวิจัยประเมินตนเองด้านความสามารถ ใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 9 เป็นประเด็นหลักของการพัฒนาคุณภาพครู (ประเมินก่อนการพัฒนา)

3.5 ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันวิเคราะห์สรุปผลการพิจารณา “กำหนดกรอบการพัฒนาคุณภาพครู”

3.6 ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาครู ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น โดยกำหนดระยะเวลาประมาณ 2 ภาคเรียน คือ ภาคเรียนที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2552 ยึดหลักการวิจัยที่สำคัญคือ “ทำอะไร?” “เพื่ออะไร?” “ทำอย่างไร?” และ “ผลเป็นอย่างไร” โดยกลุ่มร่วมกันกำหนดกรอบดังนี้

3.6.1 ร่วมกันกำหนดกิจกรรมการศึกษาและพัฒนาด้วยตนเอง (Self Learning) จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID plan) กำหนดภาระงานกลุ่มย่อย และภาระงานที่โรงเรียนควรจัดให้ ร่วมกันกำหนดรูปแบบของกิจกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถด้วยตนเอง โดยกลุ่มร่วมมือกันในการแสวงหา สืบค้น รวบรวมความรู้ จัดทำ และนำเสนอเอกสารเสริมความรู้ของครู ซึ่งอาศัยกระบวนการกลุ่มด้วย และให้มีการจัดกลุ่มความต้องการของผู้ร่วมวิจัยโดยใช้สาระสำคัญของ ID plan ด้วย

3.6.2 ร่วมกันกำหนดโครงการอบรมปฏิบัติการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารจัดการหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์ รวมทั้งเรื่องการพัฒนาครูผู้มืออาชีพ

3.6.3 ร่วมกันกำหนดโครงการศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาสภาพจริงเกี่ยวกับตัวอย่างและแนวทางการปฏิบัติงานหรือแนวทางพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่

3.6.4 ร่วมกันกำหนดโครงการ ระบุการกำกับ ติดตาม นิเทศ และการตรวจเยี่ยมห้องเรียนเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพครู ร่วมกันกำหนดภาระงาน และชิ้นงาน ที่ผู้ร่วมวิจัยต้องดำเนินการหรือจัดทำ รวมทั้งกำหนด รายการกิจกรรมของงาน และโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

3.6.5 ผู้วิจัยเขียนสรุปผลการวิจัยขั้นตอนที่ 2 นำเสนอรายละเอียดกระบวนการ และผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3.7 ร่วมกันอภิปรายและสรุปผลของขั้นตอนการวางแผน เพื่อสรุปประเด็นสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง รวมทั้งทางเลือกที่ร่วมกันประเมินและเลือกทางเลือกในการพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งเป็นคำตอบสำคัญของวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (Acting) เป็นการนำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมสู่การปฏิบัติ (ระยะเวลา ระหว่าง วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2552) ประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลายตามที่กำหนดไว้ คือ 1) ผู้ร่วมวิจัยพัฒนาตนเองแบบรายบุคคลเพื่อการแสวงหา สืบค้น รวบรวม เรียบเรียง จัดทำเป็นเอกสารเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม 2) การพัฒนาแบบกลุ่มย่อย และ 3) การพัฒนาแบบกลุ่มใหญ่ โดยการจัดกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมหลากหลายตามที่กำหนดไว้ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบจริงจัง และต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวัง โดยมุ่งการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลการกระทำที่ส่งผลให้บรรลุผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเน้นกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของคณะผู้วิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันลงมือปฏิบัติตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง ต่อเนื่อง และด้วยความรับผิดชอบ ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การประชุม สัมมนา และการระดมสมอง 3) การศึกษาดูงาน 4) การปฏิบัติการในชั้นเรียน (การจัดกระบวนการเรียนการสอน การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการวิจัยในชั้นเรียน) มุ่งสู่ลักษณะของ “ห้องเรียนคุณภาพ” และ 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการประเมินคุณภาพครูอย่างกัลยาณมิตร ประกอบด้วย 1) การศึกษาพัฒนาตนเอง 2) การประชุมประมาณสองสัปดาห์ต่อครั้ง 3) การอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.1 ครั้งที่ 1 เรื่อง การบริหารจัดการ “ระบบคุณภาพ” เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2552

1.2 ครั้งที่ 2 เรื่อง การออกแบบและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดำเนินการเมื่อวันที่ 22 – 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2552

1.3 ครั้งที่ 3 เรื่องระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2 มิถุนายน พ.ศ. 2552

2. การปฏิบัติการในชั้นเรียน (กิจกรรมหลัก) ระหว่างวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2552 รวมระยะเวลาประมาณ 4 เดือน ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ดังนี้

2.1 การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การลงมือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน

2.2 การดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการบริหารจัดการชั้นเรียน

3. คณะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดำเนินการติดตามกำกับ นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการพัฒนาคุณภาพครู โดยดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนมีการบันทึก อนุทินส่วนตัว (Personal journal) เป็นรายวัน/สัปดาห์ ในประเด็นสำคัญคือกิจกรรมการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผลที่ได้รับ และ ผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือพัฒนาหรือประโยชน์จากการร่วมวิจัย

4. มีการพบปะเสวนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับกลุ่มย่อย 2 สัปดาห์ต่อหนึ่งครั้ง เพื่อร่วม ประเมินผลการปฏิบัติ ส่วนในระดับกลุ่มใหญ่มีการพบปะเสวนาเดือนละหนึ่งครั้ง ทั้งนี้เพื่อประเมินผลรวมของ การดำเนินงาน และการปรับปรุงแก้ไข โดยในแต่ละครั้งผู้ร่วมวิจัยนำสาระสำคัญจากบันทึกอนุทินส่วนตัว มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันด้วย แล้วบันทึกผลการประเมินความก้าวหน้าในแต่ละครั้งด้วย

5. ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยในชั้นตอนที่ 3 นำเสนอให้ทราบถึงกระบวนการและผลของการดำเนินงาน ความคิดเห็น ผลการเรียนรู้หรือพัฒนาการของครูผู้ร่วมวิจัย และข้อเสนอแนะ



ภาพที่ 38 ความร่วมมือของทีมผู้วิจัย (ทำงานด้วยความเสียสละ แม้ในวันหยุด)

กระบวนการสำคัญก่อนดำเนินการพัฒนาคุณภาพครูนั้น นอกจากการวางแผนอย่างดีแล้วยังมีกิจกรรมสนับสนุนที่มีคุณภาพด้วย ได้แก่ การจัดวางระบบคุณภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาครู โดยการวางหรือติดตั้งระบบบริหารจัดการตามหลักการ “บริหารคุณภาพโดยรวม” (TQM ตาม Deming Cycle: PDCA) ดังนี้

1. ระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาครู มีองค์ประกอบสำคัญ คือ การจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนา ระบบการบริหารคุณภาพ ระบบการเรียนรู้ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบการพัฒนาครู รวมทั้งการจัดทำสารสนเทศที่จำเป็นอีกด้วย
2. กำหนดให้มีคณะทำงานผู้รับผิดชอบ โดยจัดและมอบหมายให้รับผิดชอบร่วมกัน ทั้งผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งจัดแบ่งออกเป็น 3 ทีมคุณภาพ คือ ทีมนำ ทีมทำ และทีมประสาน
3. กำหนดให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นขั้นตอนตามระบบคุณภาพ PDCA ทั้งนี้ร่วมกันกำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติ (Flow Chart) ของระบบนั้นๆ ตามข้อ 1 ข้างต้นด้วย
4. กำหนดกรอบการกำกับ นิเทศ ติดตามที่เป็นระบบ รวมทั้งจัดหาครุภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ด้วย
5. กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์สำหรับการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับกิจกรรม/งาน/โครงการ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสอดคล้องกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วย
6. ร่วมกันดำเนินงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ อย่างหลากหลาย ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การร่วมกันศึกษาเป็นกลุ่มย่อย การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การลงมือปฏิบัติจริงในชั้นเรียน การพัฒนาไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติ (Learning on the jobs) โดยมีการกำกับติดตามและนิเทศการปฏิบัติงานของผู้ร่วมวิจัยด้วย แต่ละโครงการหรือแต่ละกิจกรรมจะดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจร (PDCA) ตามขั้นตอนปฏิบัติ (Flow Chart) มีการติดตามประเมินตามตัวชี้วัดที่กำหนดด้วยวิธีการที่เหมาะสม แล้วตัดสินผลการประเมินด้วยเกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล (Observing) โดยการติดตามและสังเกตผลอย่างต่อเนื่อง (ระหว่างวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2552) ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมระหว่างกิจกรรมกับการติดตามประเมินผล แล้วนำมาพิจารณาร่วมกัน จัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเป็นเวลา 1 วัน คือ เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2552 เพื่อร่วมกันพิจารณาและประเมินผลรวมที่เกิดขึ้น (Summative evaluation) ได้ร่วมกันนำเสนอและตีความปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติต่างๆ (ในขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ) ว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาอย่างไรบ้าง โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลของผู้ร่วมวิจัย ระดับกลุ่มผู้ร่วมวิจัย และระดับโรงเรียน ทั้งในส่วนที่สำเร็จและไม่สำเร็จ เกิดการเรียนรู้หรือมีองค์ความรู้ใหม่อะไรบ้าง มีข้อเสนอแนะอะไรบ้าง ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยและคณะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ร่วมกันสังเกต ติดตาม แนะนำ นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 11 และ 13 - 17 เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผลการสังเกตร่วมกัน เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2552
2. คณะผู้ร่วมวิจัยให้ความร่วมมือในขั้นตอนการสังเกตผลร่วมเป็นอย่างดี

3. ผู้ร่วมวิจัย นำเสนอบันทึกผลการประเมินผลความก้าวหน้าและปรับปรุงแก้ไขในแต่ละครั้ง ให้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยอื่นๆ ได้รับทราบ ทั้งที่เป็นเอกสารและการนำเสนอรายงานโดยผู้ร่วมวิจัยนำเสนอผลการปฏิบัติและพัฒนาด้วย ซึ่งดำเนินการในที่ประชุมเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ.2552

4. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (คณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร) ได้นำเสนอผลการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลการพัฒนาคุณภาพครูด้วย โดยนำเสนอต่อที่ประชุมในวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2552

5. ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยในชั้นตอนที่ 2-3 ให้ผู้ร่วมวิจัยทราบ ทั้งที่เป็นเอกสารและการนำเสนอรายงาน ร่วมกันพิจารณา อภิปราย ประมวลผลที่เกิดขึ้น ร่วมกันตีความปรากฏการณ์ต่างๆ ว่าผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างอย่างไร มุ่งองค์ความรู้ใหม่หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ อะไรบ้าง

6. ร่วมกันพิจารณา อภิปราย ประมวลผล และ สรุปผลการวิจัยชั้นตอนที่ 4 การสังเกตผลร่วม ระบุกระบวนการหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลง ผลการเรียนรู้ และข้อเสนอแนะ

7. ผู้วิจัยสรุป“ผลการวิจัยชั้นตอนที่ 4” แล้วนำเสนอผู้ร่วมวิจัยพิจารณาความถูกต้องต่อไป

ชั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (Reflecting) ได้จัดประชุมกลุ่ม ในวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ.2552 เพื่อนำเสนอสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด หลังจากวิจัยครบวงจรรอบที่ 1 ร่วมกันพิจารณา อภิปราย เสนอความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในชั้นตอนต่อไป กิจกรรมที่ใช้ในการสะท้อนผล ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมกลุ่ม การอภิปราย การระดมสมอง ใช้การวิเคราะห์หลังกิจกรรม (AAR: After Action Review) ร่วมกันพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้น สิ่งที่เปลี่ยนแปลง (change) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น (learning) และความรู้ใหม่ (new knowledge) ที่ได้รับ โดยร่วมกันประมวลและสรุปประเด็นสำคัญ ได้แก่ ผลที่เกิดขึ้นจริง (actual effects) ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งด้านบวกและลบ รวมทั้งสภาพความต่อเนื่อง (ถ้ามี) หรือความคงทนของพฤติกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานของผู้ร่วมวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แล้วเขียนเป็นสรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น องค์ความรู้ที่ได้รับ และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนอผู้ร่วมวิจัยร่วมนำเข้าสู่การวิจัยวงรอบที่ 2 ซึ่งจัดทำเป็นเอกสารสรุปและนำเสนอ



ภาพที่ 39 ภาพความมุ่งมั่นตั้งใจของทีมในการอบรม

การประชุมเพื่อสะท้อนผลร่วมในครั้งนี ร่วมกันพิจารณา อภิปราย และสรุปผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 4 (ผลจากการสังเกตร่วม) ประกอบด้วย ผลการศึกษาด้วยตนเอง ผลการศึกษาโดยกลุ่ม ผลการจัดกิจกรรมต่างๆ (การประชุม การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติในห้องเรียน) ร่วมกันสะท้อนผล ดังนี้

1. การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละงาน/โครงการ/กิจกรรม
2. ความสำเร็จที่เกิดขึ้น วิธีปฏิบัติที่ดีหรือเป็นเลิศ และปัจจัยของความสำเร็จ
3. การเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรม ผลการเรียนรู้หรือพัฒนาการของครู และองค์ความรู้ใหม่
4. ข้อเสนอแนะ เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาในวงรอบการวิจัยต่อไป

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีเครื่องมือในการวิจัยดังต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัย นับเป็นเครื่องมือสำคัญ เพราะเหตุว่าต้องทำงานร่วมกับผู้ร่วมวิจัยทุกคน ร่วมทุกกิจกรรม และทุกเหตุการณ์ จึงต้องเตรียมความพร้อมให้ตนเองในด้านต่างๆ ดังนี้

5.1.1 ศึกษาและทบทวนหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณภาพครู และการพัฒนาครู

5.1.2 ศึกษาทบทวนและทำความเข้าใจระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research: AR) ตามแนวคิดของ Kemmis (1988) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Acting) การสังเกตผล (Observing) และการสะท้อนผล (Reflecting)

5.1.3 ศึกษาและทำความเข้าใจ กรอบแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) รวม 10 ขั้นตอน รวมทั้งการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง และรับคำชี้แนะจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ด้วย

5.1.4 ศึกษาทบทวนคุณลักษณะที่สำคัญและบทบาทที่ถูกต้องของผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยและตระหนักถึงการพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้ในตัวผู้วิจัยเอง ได้แก่ การมีความรู้สึกร่วมกับกลุ่ม การเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจได้ การเป็นมิตรและจริงใจ มองโลกในแง่ดี ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ การระมัดระวังเรื่อง อากัปกริยา การยิ้มแย้ม การเป็นผู้ฟังที่ดี เปิดใจกว้างรับฟัง เปิดเผย เคารพนับถือผู้อื่นและการให้ความเสมอภาคกับทุกคน

5.1.5 ตระหนักและให้ความสำคัญกับการจัดการความลำเอียง หรือความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ที่จะได้จากผู้ร่วมวิจัยเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยปฏิบัติตนดังนี้

5.1.5.1 ระมัดระวังเรื่องอากัปกริยา หลีกเลี่ยงการแสดงภาษาท่าทางที่ไม่เหมาะสม หรือที่บ่งบอกว่าเป็นการสั่งการ ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมวิจัยด้วยพฤติกรรมที่สุภาพและเหมาะสม

5.1.5.2 การเปิดใจกว้าง โดยไม่ยึดติดกับวัฒนธรรมราชการแบบเดิม ที่มุ่งสร้างแต่ “ความเหมือน” หรือสร้างรูปแบบที่ชัดเจนตายตัว โดยผู้วิจัยตระหนักเสมอว่า การวิจัย คือการแสวงหาความรู้ใหม่ แนวทางใหม่ สร้าง “ความแตกต่าง” หรือ “ความหลากหลาย” จึงไม่มองความแตกต่างของข้อคิดเห็นเป็นความขัดแย้ง แต่กระตุ้นให้ผู้ร่วมวิจัยได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ พยายามเข้าใจในเหตุผลผู้ร่วมวิจัยที่อาจเชื่อ

หรือคิดในสิ่งที่แตกต่างออกไป อดทนต่อข้อโต้แย้ง หรือการวิพากษ์วิจารณ์ ในสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้อง โดยยึดมั่นใน 10 จรรยาบรรณผู้วิจัยในการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

5.2 เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็น

5.2.1 เครื่องเทปบันทึกเสียง เพื่อใช้บันทึกข้อมูลระหว่างการสนทนากลุ่มและการ สัมภาษณ์ ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของข้อมูล อุปกรณ์ และนำเสนอข้อมูล คือ กระดานไวท์บอร์ด กระดาษสีขาวขนาด A4 ปากกาเคมีหลากสี กรรไกร เทปกาว และเครื่องเขียนกระดาษ

5.2.2 กล้องถ่ายภาพดิจิทัล (Digital Camera) เพื่อเก็บรูปภาพกิจกรรมการวิจัยแบบมีส่วนร่วม

5.2.3 เครื่องฉายภาพ (Digital Projector) จอฉาย (Screen) และคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก (Laptop)

5.2.4 เครื่องขยายเสียง (Amplifier) พร้อมอุปกรณ์ที่จำเป็น

5.2.5 ครุภัณฑ์และวัสดุที่จำเป็น ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยหลายชนิด ดังต่อไปนี้

5.3.1 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้นของโรงเรียน ประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ คือ ประวัติโดยสังเขป แผนที่แสดงที่ตั้ง ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและสังคม ปรัชญาและคำขวัญประจำโรงเรียน วิสัยทัศน์โรงเรียน พันธกิจ เป้าประสงค์ โครงสร้างการบริหาร โรงเรียน ข้อมูลครูและบุคลากร ข้อมูลจำนวนนักเรียน ผลการประเมินคุณภาพโรงเรียน (GPA LAS และ O-NET) งาน/โครงการ/กิจกรรมที่ประสบผลสำเร็จ และงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ต้องปรับปรุงพัฒนา

5.3.2 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เรื่อง คุณภาพโรงเรียน สภาพความสำเร็จของโรงเรียน การพัฒนาคุณภาพครู (อดีตที่ผ่านมา คุณภาพครู ปัญหา/ความต้องการ) รวมทั้งแนวทางที่ควรดำเนินการ ซึ่งกำหนดกรอบคำถามหลักไว้ 10 คำถาม

5.3.3 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย เรื่อง คุณภาพครู ในหัวข้อสำคัญๆ คือความต้องการจำเป็น คุณภาพครูที่ต้องได้รับการพัฒนา ทางเลือกในการพัฒนาครูวิธีการที่ควรใช้ ผลและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งผลกระทบหลังการพัฒนา โดยกำหนดกรอบคำถามหลักไว้ 5 คำถาม

5.3.4 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 4 แบบสัมภาษณ์เรื่องสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครู

5.3.5 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 5 แบบสังเกตและตรวจสอบ เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครู ประกอบด้วย 2 ตอน คือตอนที่ 1 สังเกตและตรวจสอบเอกสารทั่วไป และตอนที่ 2 สังเกตและตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์/ร่องรอยการปฏิบัติงาน โดยตรวจสอบการ “มี” “ไม่มี” สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และสภาพความต้องการ

5.3.6 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 6 กรอบคำถามเพื่อการสนทนากลุ่ม (FGD) เกี่ยวกับความสำคัญของคุณภาพครู ควรพัฒนาครูด้านใดบ้าง อย่างไร ประกอบด้วยแนวคำถามหลัก 5 คำถาม

5.3.7 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 7 แบบประเมินตนเองด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ 10 เรื่อง และได้กำหนดระดับความรู้เป็น 5 ระดับ คือ มีความรู้มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5.3.8 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 8 แบบประเมินตนเองเรื่อง จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูประกอบด้วย 4 ด้าน กำหนดระดับการปฏิบัติไว้ 5 ระดับคือปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลางน้อยและน้อยที่สุด

5.3.9 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 9 แบบประเมินครูด้านความสามารถ ได้แก่ ตอนที่ 1 สมรรถนะหลักของครู 4 ประการ ตอนที่ 2 สมรรถนะประจำสายงาน 6 ประการ ตอนที่ 3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดระดับความสามารถออกเป็นการปฏิบัติ 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลางน้อยและปฏิบัติ น้อยที่สุด

5.3.10 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 10 แบบสำรวจความต้องการจำเป็น (N.A.) ในการพัฒนา กำหนดประเด็นการพัฒนาเกี่ยวกับด้านความรู้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ และด้านความสามารถหรือ สมรรถนะได้กำหนดแนวทางการพัฒนาให้พิจารณาคือพัฒนาด้วยตนเอง ร่วมกับกลุ่มเพื่อนครู และโดยโรงเรียนจัดให้

5.3.11 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 11 แบบฟอร์มแผนพัฒนาดตนเอง (ID plan) ประกอบด้วยหัวข้อ สำคัญคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคคล และ ส่วนที่ 2 รายละเอียดการพัฒนาดตนเอง

5.3.12 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 12 แบบบันทึกการประชุม ประกอบด้วยแบบฟอร์มตามแบบ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ โดยมีหัวข้อครบถ้วน คือ ระเบียบวาระที่ 1) เรื่องที่ ประธานแจ้งให้ทราบ 2) เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว 3) เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว 4) เรื่องเสนอเพื่อทราบ 5) เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา และ ระเบียบวาระที่ 6) เรื่องอื่น ๆ

5.3.13 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 13 แบบประเมินโครงการ (ระหว่างดำเนินงาน)

5.3.14 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 14 แบบประเมินโครงการ (หลังสิ้นสุดโครงการ)

5.3.15 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 15 แบบประเมินคุณภาพครู (ครูมืออาชีพ/ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง)ซึ่งกำหนดไว้ 4 ระดับคุณภาพ คือระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง มี 15 รายการ

5.3.16 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 16 แบบประเมินการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของครู เป็นความ คิดเห็นของคณะกัลยาณมิตรนิเทศที่มีต่อครูเป็นรายบุคคล ซึ่งได้มาจากการกำกับ ติดตาม นิเทศ การเรียนการสอน และการเยี่ยมชั้นเรียน มี 2 ตอน ประกอบด้วย 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และปฏิบัติ น้อยที่สุด

5.3.17 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 17 แบบบันทึกผลการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน ของครูรายบุคคล (การจัดการเรียนการสอน การติดตาม นิเทศ และการเยี่ยมชั้นเรียน) โดยให้ผู้นิเทศกัลยาณมิตร ระบุถึงความสามารถของครู ประกอบด้วย 5 ระดับการปฏิบัติ คือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย และปฏิบัติน้อยที่สุด

5.3.18 เครื่องมือวิจัยอื่นๆ ได้แก่ แบบฟอร์มหรือแบบบันทึกต่างๆ รวมทั้งเอกสาร ประกอบการวิจัย ได้แก่ เอกสารประกอบการประชุม/หรือชี้แจง ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ เอกสารเพื่อการศึกษาด้วยตนเอง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการเรียน การสอน แบบบันทึกต่างๆ ที่จัดทำขึ้นรวมทั้งสื่อการนำเสนอ (Power point) พร้อมเครื่องมือและอุปกรณ์

การร่วมกันกำหนดและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามหลักการ และกระบวนการสร้างเครื่องมือแต่ละประเภท ร่วมกันวิเคราะห์ความตรงของเนื้อหา (Content validity) ร่วมกัน พิจารณาปรับปรุงและยืนยันคุณภาพจากสามเ้า ทั้งผู้บริหาร ผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยร่วมกันพิจารณา

ตรวจสอบและ ใช้กระบวนการกลุ่มตามหลักวิชาการ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ตรวจสอบแนะนำด้วย ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเหล่านี้มีทั้งใช้เฉพาะในการวิจัยวงรอบที่ 1 หรือวงรอบที่ 2 เท่านั้น และมีบางส่วนได้ใช้ทั้งในสองวงรอบการวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามลำดับกิจกรรมและเวลา คือ 1) การศึกษารวบรวมข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ 2) กำหนดสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็น ซึ่งอาศัยกระบวนการกลุ่มและการวิจัยความต้องการจำเป็น 3) การวางแผนและกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม 4) การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการกิจกรรมที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

6.1 การศึกษาข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป คุณภาพสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยความร่วมมือใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ได้แก่รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียน (SAR) ประจำปีการศึกษา 2551 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. ผลการประเมินคุณภาพระดับชาติ (NT และ O-NET) ผลการประเมินภายในโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (LAS) สารสนเทศภายในโรงเรียน โดยคณะผู้วิจัยได้ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ และทำความเข้าใจร่วมกันอย่างจริงจัง นอกจากนี้ ยังได้ร่วมกันอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง โดยใช้กระบวนการสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการประชุม ซึ่งทำให้ได้รับข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์อย่างกว้างขวาง

6.2 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยใช้เครื่องมือวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบวิธีดำเนินการพัฒนาครู 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) การศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง และ 2) การพัฒนาโดยใช้กระบวนการกลุ่ม การกำหนดกิจกรรมกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อนำสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาร่วมกันและการระบุความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพครู โดยอาศัยกิจกรรมที่หลากหลาย

6.2.1 การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ผู้เข้าประชุมประกอบด้วย ผู้วิจัย 1 คน ผู้ร่วมวิจัย 25 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยจัดโต๊ะประชุมปฏิบัติการแบบโต๊ะกลม จัดแบ่งเป็นกลุ่มย่อยจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังตารางต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตารางที่ 16 แสดงข้อมูลของคณะผู้ร่วมวิจัย

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวนผู้ร่วมวิจัย		รวม (คน)	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง		
1.	ภาษาไทย	-	4	4	- ผู้วิจัย 1 คน
2.	คณิตศาสตร์	1	2	3	- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4
3.	วิทยาศาสตร์	1	3	4	คน (รอง ผอ. 2 และ
4.	สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	2	2	4	ครู 2)
5.	สุขศึกษาและพลศึกษา	2	1	3	- ศิลปะร่วมกับกลุ่มฯ
6.	ศิลปะ	-	1	1	การทำงานอาชีพฯ
7.	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	-	2	2	
8.	ภาษาต่างประเทศ	1	3	4	
รวม		7	18	25	

การจัดกลุ่มแบ่งเป็น 7 กลุ่ม เนื่องจากจัดให้ผู้ร่วมวิจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะมีเพียง 1 คน จึงตกลงให้รวมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี จึงมีกลุ่มละ 4 คน 4 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน 2 กลุ่ม มี 3 กลุ่ม รวม 7 กลุ่ม และ รวมทั้งสิ้น 25 คน

6.2.2 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เพื่อร่วมกันวิจัย และกำหนดสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาคุณภาพครู เน้นประเด็นหลัก คือ

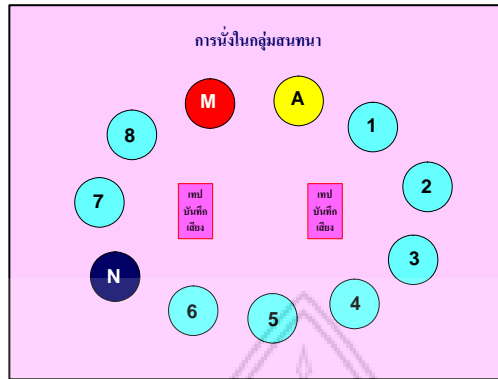
6.2.2.1 การประกันคุณภาพการศึกษาและเราจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพครูหรือไม่

6.2.2.2 กำหนดความต้องการจำเป็นด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยบันทึกผลการประชุมกลุ่มย่อย และให้มีตัวแทนนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่

6.2.2.3 กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพครู (ทั้งสามด้าน)

6.2.3 การประชุม (Meeting) เพื่อร่วมกันพิจารณาวางแผน กำหนดกระบวนการพัฒนาคุณภาพ โดยร่วมกันพิจารณารวบรวมข้อมูล ผลการใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 - 5 รวมทั้งการใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 6-11 ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาครู (การศึกษาและพัฒนาด้วยตนเอง จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการวิจัย) ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอต่อกลุ่มสนทนา นอกจากนี้ยังร่วมกันจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ คู่มือ/แนวทางการดำเนินการ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา รวมทั้งเอกสารประกอบต่างๆ ตามความจำเป็นอีกด้วย

6.2.4 การสนทนากลุ่ม (FGD: Focus Group Discussion) เพื่อการสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในหน้าที่ค้นหาข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สนทนาในหัวข้อ “คุณภาพครูที่จำเป็นต้องพัฒนา” โดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มผู้ร่วมสนทนาประกอบด้วย ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย (ตัวแทนกลุ่มย่อย) 8 คน และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 คน (ทำหน้าที่เป็นผู้จัดบันทึกและผู้ช่วย) รวมทั้งสิ้น 11 คน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 40 แสดงผังการนั่งในกลุ่มสนทนา

เมื่อ	1-8	คือ	Participants = ผู้ร่วมวิจัย
	M	คือ	Moderator = ผู้วิจัย
	A	คือ	Assistant = ผู้ช่วย
	N	คือ	Note taker = ผู้จดบันทึก

ทั้งนี้ ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาตามหลักการและขั้นตอนที่กำหนด ดังนี้

6.2.4.1 ก่อนการจัดสนทนากลุ่ม

1) การเตรียมหัวข้อประเด็นและแนวคำถามที่จะใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยกำหนดหัวข้อ ประเด็น และแนวคำถามจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยและปัญหาในการวิจัย นำเป็นแนวคำถามหลักมาเรียบเรียงเป็นข้อคำถาม จัดลำดับ เพื่อนำการสนทนาเป็นขั้นตอนและจัดลำดับความคิดเห็นให้เป็นหมวดหมู่หรือหัวข้อใหญ่

2) การเตรียมบุคลากรจัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้เตรียมบุคลากรร่วมกันจัดสนทนากลุ่ม ดังนี้

(1) ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) คือผู้ดำเนินการถามคำถาม กำกับการสนทนา (ผู้วิจัยดำเนินการเอง) ให้เป็นไปตามแนวทางของการวิจัย

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และตรงประเด็นที่จะศึกษาและได้รายละเอียดมากที่สุด ในเวลาที่กำหนด ซึ่งได้ใช้คำถามหลักที่เตรียมไว้เป็นส่วนใหญ่ จะมีการเพิ่มเติมคำถามเป็นประเด็นย่อยบ้าง ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ ทั้งนี้ยังอยู่ในกรอบงานวิจัย โดยซักถามมีความต่อเนื่องรวมทั้งสร้างบรรยากาศการสนทนากลุ่มให้เป็นกันเองไม่เครียด เพื่อให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มรู้สึกเป็นอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นและร่วมในการสนทนากลุ่มอย่างเต็มที่

(2) ผู้จดบันทึกคำสนทนา (Note-taker) คือ ผู้ที่จดบันทึกคำพูดในการสนทนากลุ่มให้ได้มากที่สุด รวมทั้งกิริยาท่าทางของสมาชิกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาด้วย

(3) โดยการสังเกตและบันทึก เพื่อใช้ประกอบในการคิดวิเคราะห์ ข้อมูลจากคำพูดและท่าทางผู้ร่วมสนทนากลุ่มในครั้งนี้รองผู้อำนวยการ โรงเรียนหนึ่งท่านเป็นผู้จดบันทึกคำสนทนา

(4) ผู้ช่วยการสนทนากลุ่ม (Assistant) ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอีกท่านหนึ่ง เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มและช่วยเหลือผู้นำกลุ่มสนทนาตามที่ร้องขอ รวมทั้งการประสานงานเกี่ยวกับการบริการอื่นๆ แก่ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม เช่น บริการน้ำดื่ม กาแฟ บันทึกลงเทป เปลี่ยนเทป ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

3) การเตรียมอุปกรณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลการจัดสนทนากลุ่ม จัดอุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือเทปบันทึกเสียงเตรียมไว้ล่วงหน้าแล้ว และได้ตรวจสอบสภาพพร้อมใช้ของเครื่องบันทึกเสียงให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมที่จะใช้งาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้

6.2.4.2 สถานที่จัดสนทนากลุ่ม

ใช้ห้องประชุมเล็กของโรงเรียน ใช้เวลาเตรียมประมาณ 1 ชั่วโมง

6.2.4.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

ใช้เวลาในการสนทนากลุ่ม ประมาณ 1 ชั่วโมง 30 นาที

6.2.4.4 การดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม

การจัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ร่วมกับอาสาสมัครรายละเอียด ดังนี้

1) การนัดหมายสมาชิกกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยจะแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ให้ผู้รับเชิญมา ร่วมสนทนากลุ่มทราบ โดยย้ำเรื่องการเข้าร่วมประชุมตรงตามเวลา และเข้าร่วมประชุมตามสถานที่นัดหมาย

2) การเตรียมสถานที่จัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเตรียมสถานที่สำหรับการจัดสนทนากลุ่มให้เรียบร้อยก่อนการจัดสนทนากลุ่ม พร้อมจัดเตรียมเครื่องบันทึกเทป วัสดุอุปกรณ์และบุคลากรช่วยอำนวยความสะดวกให้พร้อมมากที่สุด ก่อนที่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มจะเดินทางมาถึง

6.2.4.5 การดำเนินการสนทนากลุ่ม เมื่อถึงเวลาที่กำหนด และสมาชิกที่ร่วมสนทนากลุ่มครบแล้ว เริ่มการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยแนะนำตนเอง ในฐานะผู้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม และแนะนำผู้จัดบันทึกการสนทนา และ ผู้ให้บริการทั่วไป แล้วอธิบายจุดมุ่งหมายของการสนทนากลุ่ม โดยบอกให้ทราบว่า จะมีการบันทึกเทป และการจดบันทึกตลอดการสนทนากลุ่ม เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยไม่ระบุชื่อและที่อยู่ผู้แสดงความคิดเห็น

6.2.4.6 เกริ่นนำด้วยคำถามสร้างความเป็นกันเองและสร้างความคุ้นเคย ผู้วิจัยเริ่มนำการสนทนากลุ่มให้เกิดการสนทนาแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยซักถามไม่ให้เกิดการสนทนาหยุดนิ่ง และ สรุปลำดับของสมาชิกเป็นบางคน เพื่อเปลี่ยนให้สมาชิกคนอื่นพูดคุยบ้างรวมทั้งการสร้างประเด็นคำถามให้กลุ่ม ได้ถกประเด็นความเห็น โดยหลีกเลี่ยงการซักถามเป็นรายบุคคล นอกจากจะต้องคำถามที่ต่อเนื่องกัน เพื่อให้ได้รายละเอียดเชิงเหตุผลออกมา โดยผู้วิจัยต้องสร้างบรรยากาศการสนทนาให้เป็นธรรมชาติ เว้นจังหวะการถามและเปิดประเด็นคำถามให้เหมาะสม พร้อมทั้งกำกับให้ถามคำถามตามแนวคำถาม โดยพยายามให้ผู้ร่วมสนทนาเต็มใจร่วมสนทนากลุ่มตลอดเวลา ตามกรอบแนวการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมมากที่สุด

6.2.5 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นการสังเกตด้วยผู้วิจัยเองร่วมกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยมีส่วนร่วม ในฐานะเป็นผู้สังเกตและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเปิดเผย เป็นประโยชน์ต่อการกำกับ ติดตามและ

นิเทศการปฏิบัติงานหรือการศึกษาดูงาน รวมทั้งกรณีสังเกตการประชุม สัมมนา และการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วย
ดำเนินการดังนี้

6.2.5.1 การสังเกต และ ตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน
การสอน และการพัฒนาครู โดยใช้แบบสังเกตเป็นเครื่องมือในการวิจัย

6.2.5.2 การสังเกตกิจกรรม ติดตาม กำกับ และนิเทศ การปฏิบัติงาน รวมทั้งการ
ตรวจเยี่ยม ชั้นเรียน โดยใช้แบบสังเกต/แบบบันทึกที่คณะผู้วิจัยร่วมกันกำหนดขึ้นมา



ภาพที่ 41 ผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 42 นำผลที่ได้จากการอบรมไปสู่การปฏิบัติ

6.2.6 การบันทึกภาคสนาม (field note) ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลที่สะท้อนภาพใน 4 ลักษณะ
ที่สอดคล้องกับแนวทางการเก็บบันทึกข้อมูลในกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ ของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ดังนี้

- 6.2.6.1 การเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติ (ทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร)
- 6.2.6.2 การเปลี่ยนแปลงคำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติ (มีอะไรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมบ้าง)
- 6.2.6.3 การเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคม (มีผลต่อโรงเรียนอย่างไร)
- 6.2.6.4 การพัฒนาตนเองจากการร่วมในการวิจัย (เรียนรู้อะไร พัฒนาอะไรบ้าง)

6.2.7 การประเมินคุณภาพ โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินติดตาม
และนิเทศ การปฏิบัติ และแบบประเมินผลงาน(ชิ้นงาน) ของผู้ร่วมวิจัยด้วย ซึ่งมุ่งเน้นการประเมินผล
ที่ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ ผลการศึกษาดูงาน ผลการประเมินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการผลการสนทนากลุ่ม
รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) และผลการศึกษาดูงานด้วยตนเอง ทั้งนี้เป็นไปตามกรอบที่คณะผู้วิจัยร่วมกัน
กำหนดขึ้น ดังนี้

6.2.7.1 การประเมินคุณภาพครู ทั้งในด้านความรู้ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ และด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือวิจัย

6.2.7.2 การประเมินผลการสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ตามหัวข้อที่กำหนด โดยใช้แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยใช้เครื่องมือวิจัย

6.2.7.3 การประเมินคุณลักษณะของครูมืออาชีพ/ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เครื่องมือวิจัยและการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนการสอน ในการกำกับติดตาม นิเทศ และเยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เครื่องมือวิจัย

6.2.7.4 การประเมินโครงการ ซึ่งประเมินทั้งความก้าวหน้าระหว่างดำเนินงาน และประเมินผลหลังสิ้นสุดโครงการ โดยใช้เครื่องมือวิจัย

7. การวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล

การวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยแยกเป็น 2 กรณี คือ กรณีที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและกรณีข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณ ดังต่อไปนี้

7.1 วิธีการ

7.1.1 ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้รับจากการสังเกต การสัมภาษณ์ และบันทึกการสนทนาใช้วิธีการตีความสร้างข้อสรุปโดยใช้หลักตรรกวิทยาเชิงอุปนัย (Induction) ตามรูปแบบความหมายความสัมพันธ์และผลกระทบของปรากฏการณ์ที่รับรู้และที่เกิดขึ้น รวมทั้งใช้การวิเคราะห์โดยอาศัยประสบการณ์ของคณะผู้วิจัยด้วย

7.1.2 ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้รับจากแบบสำรวจและแบบประเมิน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

7.1.3 ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยทั้ง 10 ขั้นตอน นำมาวิเคราะห์ร่วมกันเป็นระยะๆ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ อมรา พงศาพิชญ์ (2526 อ้างถึงใน สุรัตน์ ดวงชาทม, 2549) ดังนี้

7.1.3.1 จัดทำข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ต่างๆ โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลักในการแบ่งปรากฏการณ์ และหาความถี่ของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น แบ่งเป็น 6 สถานการณ์ คือ

- 1) การกระทำ (acts) คือ การใช้ชีวิตประจำวันการกระทำ หรือพฤติกรรมต่างๆ ของผู้ร่วมวิจัย
- 2) กิจกรรม (activities) คือ การกระทำ หรือพฤติกรรมที่เป็นกระบวนการ มีขั้นตอน และ ลักษณะต่อเนื่อง
- 3) ความหมาย (meaning) คือคำอธิบายของบุคคลเกี่ยวกับการกระทำ หรือกิจกรรม เพื่อทราบโลกทัศน์ ความเชื่อ ทศนคติ
- 4) ความสัมพันธ์ (relationship) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชุมชนที่เกี่ยวข้อง จะได้ทราบความสัมพันธ์ ความขัดแย้ง ความเกี่ยวโยงของบุคคลากร
- 5) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม (participation) คือ การปรับตัวของบุคคล การให้ความร่วมมือ และ ยอมเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างกิจกรรมการบริหาร พร้อมจะเป็นพวกเดียวกัน จะทราบความขัดแย้งและราบรื่นได้ชัดเจน

6) สภาพสังคม (setting) คือ ภาพรวมทุกแง่มุมที่บันทึกได้ในภาคสนาม จาก กิจกรรมใน 10 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

7.1.3.2 จัดแบ่งข้อมูลจากบันทึกภาคสนามของผู้วิจัย ข้อความพรรณนาเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม 10 ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

7.1.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ข้อความพรรณนาเหตุการณ์กิจกรรมใน 10 ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยนำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วิเคราะห์ แล้วนำไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ โดยร่วมกันพิจารณาเขียนขึ้นและตรวจแก้ไขผลการวิเคราะห์ด้วย

7.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เป็น 3 ระยะ คือ

7.2.1 การวิเคราะห์เบื้องต้น โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ผลทันทีที่มีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามสิ้นสุดลงในแต่ละครั้ง เพื่อหาข้อผิดพลาดในการดำเนินการ และ พิจารณาความเพียงพอของข้อมูล ที่รวบรวมได้ ป้องกันการหลงลืมประเด็น ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลการประชุม การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์กลุ่ม

7.2.2 การวิเคราะห์อย่างละเอียด หลังการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยสิ้นสุดลง คือใช้กิจกรรม AAR: After Action Review ซึ่งมีคำถามหลัก คือ

7.2.2.1 สิ่งที่เราคาดว่าจะได้รับการทำคืออะไร

7.2.2.2 สิ่งที่เกิดขึ้นจริงคืออะไร

7.2.2.3 ทำไมจึงแตกต่างกัน

7.2.2.4 สิ่งที่เราได้เรียนรู้และวิธีการลด/แก้ความแตกต่างคืออะไร

ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดอย่างละเอียดเพื่อลงข้อสรุปต่อไป

7.2.3 การวิเคราะห์เพื่อสรุปภาพรวม เมื่อการพัฒนาดำเนินการแล้วเสร็จทุกขั้นตอนแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมอีกครั้ง เพื่อประเมินผลการพัฒนา และจัดทำสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยทั้งหมด

7.3 การแปลความหมาย

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสำรวจและแบบประเมินต่างๆ ที่เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2542 อ้างถึงใน สุรัตน์ ดวงขัทท, 2549)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลความว่า มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลความว่า มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลความว่า ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลความว่า น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลความว่า น้อยที่สุด

ส่วนที่เป็นระดับคุณภาพ 4 ระดับนั้น แปลความหมายเป็น rubric ดังนี้

ระดับ 4 แปลความว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับ ดีมาก

ระดับ 3 แปลความว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับ ดี

ระดับ 2 แปลความว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับ พอใช้

ระดับ 1 แปลความว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับ ควรปรับปรุง

7.4 การรายงานผลการวิจัย

7.4.1 การสรุปและรายงานการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอใน 2 ประเด็นใหญ่ๆ คือ

7.4.1.1 กระบวนการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

7.4.1.2 สภาพการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพครูหลังการพัฒนา

7.4.2 การรายงานการวิจัย จะนำเสนอข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่ได้รับการวิจัย ดังนี้

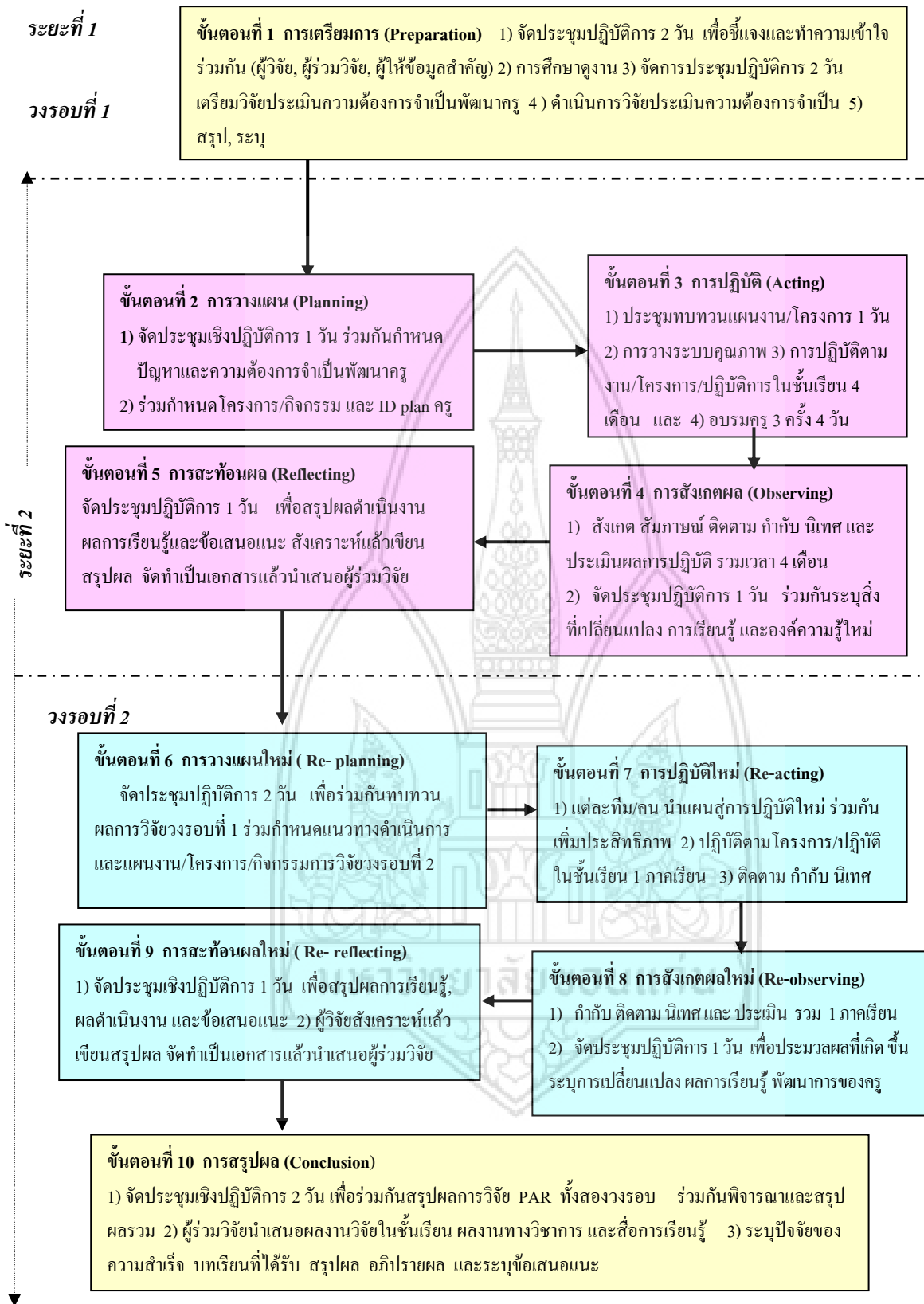
7.4.2.1 รายงานตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น มีข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตามสภาพจริงที่ได้เกิดขึ้น โดยจะนำเสนอข้อเท็จจริง เหตุการณ์จริง และเรียงตามลำดับขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 10 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นที่ 1 การเตรียมการ 2) ขั้นที่ 2-5 การวิจัยปฏิบัติการวงรอบที่ 1 3) ขั้นที่ 6-10 การวิจัยปฏิบัติการวงรอบที่ 2 ผู้วิจัยจะร่วมมือกันกับผู้ร่วมวิจัยในการนำเสนอผลของ “การเรียนรู้ระหว่างการทำงาน” (learning on the job) หรือการเรียนรู้โดยการกระทำ (learning by doing)

7.4.2.2 การนำเสนอผลการวิจัยที่สำคัญ 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ และองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับ “กระบวนการพัฒนาคุณภาพครู” และเน้น “ผลการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และระดับ โรงเรียน” รวมทั้ง “บทเรียนที่ได้รับ” ซึ่งเป็นผลโดยตรงจากการปฏิบัติจริง (action learning) และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

นอกจากนี้ หากมีข้อมูลสารสนเทศใดเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็จะบันทึกเพิ่มเติมด้วย

สรุปขั้นตอนการวิจัย 10 ขั้นตอน ดังภาพต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ภาพที่ 43 แสดงลำดับขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พัฒนาคูณาภพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัยรอบที่ 1

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ตามกรอบแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน และยึดหลักการ 6 ประการ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอาศัยการปฏิบัติที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดการเรียนรู้ และมีองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งอาศัยตัวสอดแทรกหลัก คืองาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และ อาศัยตัวสอดแทรกเสริม ได้แก่ หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักการ กัลยาณมิตรนิเทศ ผลการดำเนินการวิจัย ระหว่างวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 ถึงวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2552 ดังต่อไปนี้

1. ผลการวางแผน

การวางแผนเป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากการเตรียมการร่วม โดยนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับมา จากการศึกษาประเมินความต้องการจำเป็นและสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มาร่วมวางแผนการพัฒนาครู

1.1 ผลการจัดสนทนากลุ่ม เรื่อง การพัฒนาคุณภาพครู ประมวลจากประเด็นคำถามหลัก ตามที่ กำหนดไว้ในเครื่องมือวิจัยฉบับที่ 6 พบว่า มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1.1.1 คุณภาพของครู ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนอย่างมาก โดยหากครูมีคุณภาพจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน และส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียนด้วย

1.1.2 ครูจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “คุณภาพครู” อย่างมาก เพราะจะนำไปสู่การประเมินคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพครูอย่างเหมาะสมต่อไป

1.1.3 คุณภาพครูด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (สมรรถนะครู) มีความจำเป็นที่ต้อง ได้รับการพัฒนามากที่สุด รองลงไปได้แก่ ด้านความรู้ และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ตามลำดับ

1.1.4 วิธีการที่เหมาะสมกับพัฒนาคุณภาพครู 1) ควรใช้วิธีการที่หลากหลายคือ การศึกษา ด้วยตนเอง พัฒนาในระบบ เช่น การฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การพัฒนาอกระบบ และการศึกษาต่อ 2) การพัฒนาครูควรคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย

1.1.5 วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองโดยไม่พึ่งพาผู้อื่นเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ แต่ต้อง คำนึงถึงความจำเป็นและประสิทธิภาพด้วย แต่กระบวนการกลุ่มมักมีประสิทธิภาพสูงกว่าเสมอ

1.2 ผลการประเมินตนเองด้านความรู้ (ก่อนการพัฒนา)

คณะผู้ร่วมวิจัยได้ทำการประเมินตนเองในคุณภาพ ด้านแรกคือ ด้านความรู้ โดยใช้แบบ ประเมินเครื่องมือวิจัยฉบับที่ 7 ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 17 แสดงผลสรุปการประเมินตนเองของครูด้านความรู้ (ก่อนการพัฒนา)

ความรู้ เรื่องที่	ความรู้เกี่ยวกับ	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับความรู้				
		5	4	3	2	1
1.	ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	80	12	8	-	-
2.	การพัฒนาหลักสูตร	20	28	20	32	-
3.	การจัดการเรียนรู้	8	36	20	36	-
4.	จิตวิทยาสำหรับครู	80	20	-	-	-
5.	การวัดและประเมินผลการศึกษา	36	44	20	-	-
6.	การบริหารจัดการในห้องเรียน	40	20	32	8	-
7.	การวิจัยทางการศึกษา	16	20	24	40	-
8.	นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	36	44	20	-	-
9.	ความเป็นครู	80	20	-	-	-
10.	ความรู้สาระการเรียนรู้และหลักสูตรที่รับผิดชอบ	12	88	-	-	-
เฉลี่ยร้อยละ		40.80	33.20	14.40	11.60	-

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยยืนยันคุณภาพของตนเองด้านความรู้ว่า มีความรู้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในหลายๆ เรื่อง โดยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ 1) ความรู้ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและ 4) ด้านความเป็นครู ในขณะที่เห็นว่ามีความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ 1) ด้านการวัดและประเมินผล 2) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าตนเองมีความรู้และประสบการณ์ในระดับน้อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านการวิจัยทางการศึกษา

1.3 ผลการประเมินตนเองด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ (ก่อนการพัฒนา)

ขณะผู้ร่วมวิจัยทำการประเมินคุณภาพด้านที่สองด้วยตนเอง คือ คุณภาพด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยใช้แบบประเมินเครื่องมือวิจัยฉบับที่ 8 ปรากฏผล ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 แสดงผลการประเมินตนเองของครู ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ (ก่อนการพัฒนา)

ที่	จริยธรรมและจรรยาบรรณฯ	รายการปฏิบัติ	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
1.	รักและศรัทธาในวิชาชีพครู	1. สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ	80	20	-	-	-
		2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	84	16	-	-	-
		3. ยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จ	100	-	-	-	-
		4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	100	-	-	-	-
2.	มีวินัยและยอมรับผิดชอบในวิชาชีพ	1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	84	16	-	-	-
		2. ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	100	-	-	-	-
		3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และ มุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า	84	16	-	-	-
		4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค	80	20	-	-	-
3.	การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะตน	60	40	-	-	-
		2. รักษาสิทธิประโยชน์ตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	100	-	-	-	-
		3. เตือเพื่อพ่อแม่ ช่วยเหลือไม่เบียดเบียนผู้อื่น	80	20	-	-	-
4.	การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์	80	20	-	-	-
		2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ	92	8	-	-	-
		3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	76	24	-	-	-
		4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ พัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ	80	20	-	-	-
เฉลี่ยร้อยละ			85.33	14.67	-	-	-

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคน มีผลการประเมินคุณภาพตนเอง (ก่อนการพัฒนา) พบว่า อยู่ในระดับ “การปฏิบัติมากที่สุด” เกือบทั้งหมด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 - 4 แสดงถึงความมั่นใจในตนเองว่า “ไม่มีปัญหาด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ”

1.4 ผลการประเมินตนเองด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (ก่อนการพัฒนา)

ผู้ร่วมวิจัยทำการประเมินคุณภาพด้านที่สามด้วยตนเอง คือคุณภาพด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบประเมินเครื่องมือวิจัยฉบับที่ 9 ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 19 แสดงผลการประเมินตนเองของครู ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (ก่อนการพัฒนา) ตอนที่ 1 สมรรถนะการปฏิบัติงาน

ที่	สมรรถนะ	รายการตัวชี้วัด	ร้อยละจำนวนคนที่มีการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1.1 วางแผนกำหนดเป้าหมายวิเคราะห์/สังเคราะห์ภารกิจงาน	20	64	16	-	-
		1.2 มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	40	60	-	-	-
		1.3 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	36	44	12	8	-
		1.4 พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	40	20	20	20	-
2.	การบริการที่ดี	2.1 ตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	60	40	-	-	-
		2.2 ปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	44	40	16	-	-
3.	การพัฒนาตนเอง	3.1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ	12	24	44	20	-
		3.2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	20	36	24	20	-
		3.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างเครือข่าย	20	52	16	12	-
4.	การทำงานเป็นทีม	4.1 ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	36	56	8	-	-
		4.2 เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	72	28	-	-	-
		4.3 ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์หลากหลาย	40	60	-	-	-
		4.4 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	32	48	20	-	-
		4.5 เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	80	20	-	-	-

ตารางที่ 19 แสดงผลการประเมินตนเองของครู ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (ก่อนการพัฒนา)
ตอนที่ 1 สมรรถนะการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ที่	สมรรถนะ	รายการตัวชี้วัด	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
5.	การบริหาร หลักสูตรและ จัดการเรียนรู้	5.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	-	20	36	24	20
		5.2 ความรู้ความสามารถออกแบบการเรียนรู้	32	40	16	12	-
		5.3 จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	20	40	24	16	-
		5.4 ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อ การจัด การเรียนรู้	20	32	48	-	-
		5.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้	36	24	40	-	-
6.	การพัฒนา ผู้เรียน	6.1 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	60	40	-	-	-
		6.2 พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ผู้เรียน	32	48	20	-	-
		6.3 ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	64	36	-	-	-
		6.4 จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	40	48	12	-	-
7.	การบริหาร จัดการชั้นเรียน	7.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน	8	20	52	20	-
		7.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น เรียน/เอกสารประจำวิชา	36	40	12	12	-
		7.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	48	40	12	-	-
8.	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนา ผู้เรียน	8.1 การวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน	20	24	40	16	-
		8.2 การสังเคราะห์รวบรวมปัญหา	20	28	36	16	-
		8.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	20	24	32	12	12
9.	ภาวะผู้นำครู	9.1 มีวุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่ เหมาะสมกับการเป็นครู	100	-	-	-	-
		9.2 สนทนอย่างสร้างสรรค์	64	16	20	-	-
		9.3 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	40	44	16	-	-
		9.4 ปฏิบัติงานอย่างไคร่ตรง	60	40	-	-	-
		9.5 มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	60	40	-	-	-

ตารางที่ 19 แสดงผลการประเมินตนเองของครู ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (ก่อนการพัฒนา)
ตอนที่ 1 สมรรถนะการปฏิบัติงาน(ต่อ)

ที่	สมรรถนะ	รายการตัวชี้วัด	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
10.	สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	10.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	20	40	28	12	-
		10.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อจัดการเรียนรู้	20	40	20	20	-
เฉลี่ยร้อยละ			38.11	36.55	17.78	6.67	0.89

ตารางที่ 20 แสดงผลการประเมินตนเองของครู ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (ก่อนการพัฒนา)
ตอนที่ 2 การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ที่	รายการปฏิบัติ	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	20	80	-	-	-
2.	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	80	20	-	-	-
3.	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	88	12	-	-	-
4.	พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	8	52	40	-	-
5.	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	28	72	-	-	-
6.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	60	40	-	-	-
7.	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	24	28	48	-	-
8.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	100	-	-	-	-
9.	ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	76	24	-	-	-
10.	ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	80	20	-	-	-
11.	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	40	60	-	-	-
12.	สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	68	32	-	-	-
เฉลี่ยร้อยละ		56.00	36.67	7.33	-	-

จากตารางจะเห็นได้ว่า คุณภาพของครูด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 1 ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่ มีความสามารถในการสมรรถนะที่ 1 - 4 อยู่ในระดับที่

น่าพอใจ ซึ่งอาจเนื่องมาจากเป็นสำนักที่รับผิดชอบของผู้ร่วมวิจัยในฐานะเป็นข้าราชการครู ส่วนความสามารถที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (สมรรถนะที่ 6, 7, 8 และ 10) นั้น มีคุณภาพอยู่ระดับน้อยถึงปานกลางเท่านั้น จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในหลายตัวบ่งชี้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก สมศ. ยกเว้นสมรรถนะ “ภาวะผู้นำครู” ที่ผู้ร่วมวิจัยมีคุณภาพอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ผู้ร่วมวิจัยมีการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ คืออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังนั้นจึงเห็นพ้องกันว่าให้ทุกคนดูแลกำกับตัวเองในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้ง 12 ประการนั้น รวมทั้งสมรรถนะ “ภาวะผู้นำครู” ด้วยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.5 ผลการแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง (ก่อนการพัฒนา)

คณะผู้ร่วมวิจัยได้ดำเนินการประเมินและสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 10 โดยพิจารณาการพัฒนาคุณภาพทั้งสามด้าน ปรากฏผลการสำรวจดังต่อไปนี้

ตารางที่ 21 แสดงผลการสำรวจและประเมินตนเอง เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนา

หัวข้อ	รายการพิจารณา	ร้อยละจำนวนคนที่เลือกวิธีการศึกษา/ พัฒนา		
		ศึกษา ด้วยตนเอง	ศึกษา กับเพื่อน/ กลุ่มเล็ก	ให้โรงเรียน จัดอบรม ปฏิบัติการ
	ด้านความรู้			
1.	ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	100	-	-
2.	การพัฒนาหลักสูตร	40	20	40
3.	การจัดการเรียนรู้	20	8	72
4.	จิตวิทยาสำหรับครู	88	12	-
5.	การวัดและประเมินผลการศึกษา	64	24	12
6.	การบริหารจัดการในห้องเรียน	100	-	-
7.	การวิจัยทางการศึกษา	12	-	88
8.	นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศฯ	80	20	-
9.	ความเป็นครู	100	-	-
10.	สาระการเรียนรู้รายวิชาที่รับผิดชอบ	100	-	-
	ด้านทักษะและการปฏิบัติหน้าที่ (เรื่องที่เน้นพิเศษ)			
11.	(10) มาตรฐานวิชาชีพครูและสมรรถนะครู	80	20	-
12.	(9) การประกันคุณภาพการศึกษา	60	32	8
13.	(6) หลักสูตรและการวิเคราะห์หลักสูตร	48	40	12
14.	(5) การวิเคราะห์ผู้เรียน, การจัดกลุ่มผู้เรียน	60	20	20

ตารางที่ 21 แสดงผลการสำรวจและประเมินตนเอง เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนา (ต่อ)

หัวข้อ	รายการพิจารณา	ร้อยละจำนวนคนที่เลือกวิธีการศึกษา/พัฒนา		
		ศึกษาด้วยตนเอง	ศึกษากับเพื่อน/กลุ่มเล็ก	ให้โรงเรียนจัดอบรมปฏิบัติการ
15.	(2) การจัดทำหน่วยและแผนการจัดการเรียนรู้	-	12	88
16.	(1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	-	4	96
17.	(7) สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน	64	20	16
18.	(8) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	36	40	24
19.	(4) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน/ วินัยเชิงบวก	8	20	72
20.	(3) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน/ผู้เรียน	-	20	80
เฉลี่ยร้อยละ		53.00	15.60	31.40

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยประมวลสรุปภาพรวมเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในส่วนของมาตรฐานด้านความรู้พบว่าสอดคล้องกันคือมีความประสงค์จะใช้วิธี “การศึกษาด้วยตนเอง” เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือจะใช้วิธีการร่วมกันศึกษากับเพื่อน/กลุ่ม ได้แก่ ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู, จิตวิทยาสำหรับครู, การวัดและประเมินผลการศึกษา, การบริหารจัดการในห้องเรียน, นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศฯ และความเป็นครู ส่วนการพัฒนาหลักสูตร, การจัดการเรียนรู้ และการวิจัยทางการศึกษา ผู้ร่วมวิจัยเห็นพ้องกันว่าขอให้ “ทางโรงเรียนจัดอบรมปฏิบัติการ” ทั้งนี้เพื่อความรอบคอบและร่วมกันพัฒนาอย่างยั่งยืนสืบไป

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจะพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพบว่าประสงค์ให้ทางโรงเรียนดำเนินการพัฒนาด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ 1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การจัดทำหน่วยและแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน/ผู้เรียน 4) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน/วินัยเชิงบวก) การวิเคราะห์และจัดกลุ่มผู้เรียน 6) หลักสูตรและการวิเคราะห์หลักสูตร 7) สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน 8) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 9) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 10) มาตรฐานวิชาชีพครูและสมรรถนะครู

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 “การวางแผน” นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันพิจารณา กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาครู โดยให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น ร่วมกันพิจารณาและกำหนดประเด็น “ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพครู” การกำหนดสภาพที่คาดหวังและกำหนดแนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งร่วมกันกำหนดและจัดทำแผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. คณะผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ 1) สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ สภาพคาดหวัง สภาพปัญหาอุปสรรคการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพครูในภาพรวม ทั้งผลการใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 และผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2-5) รวมทั้งผล

การศึกษาวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR: Self Assessment Report) ประจำปีการศึกษา 2550 ผลการ ประเมินคุณภาพการศึกษา 2) ผลการจัดสนทนากลุ่ม (FGD) และ 3) นำเสนอผู้ร่วมวิจัยได้รับทราบ ทั้งที่เป็น เอกสารและการนำเสนอโดยวาจาและใช้ power point 4) ร่วมกันพิจารณา อภิปราย และประเมิน เพื่อให้กำหนด ประเด็นปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา โดยกำหนดให้มีกลุ่มผู้รับผิดชอบ (จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (ผู้นิเทศกัลยาณมิตร) ร่วมกันสังเกต ติดตาม และประเมินการปฏิบัติ หน้าที่ของครู โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 16 เพื่อประเมินสภาพจริงก่อนการพัฒนาครู ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 22 แสดงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครู (ก่อนการพัฒนา)

ที่	รายการประเมินการปฏิบัติงาน ในหน้าที่หลักของครู	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้					
	1.1 จุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจน เหมาะสม	16	24	40	20	-
	1.2 ออกแบบการเรียนรู้และจัดหน่วยการเรียนรู้ได้เหมาะสม	12	12	36	40	-
	1.3 เลือกกิจกรรมหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	24	20	44	12	-
2.	มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
	2.1 แผนการจัดการเรียนรู้ชัดเจนและมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน	28	24	40	8	-
	2.2 กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการปฏิบัติจริง ผู้เรียนมีโอกาสคิดและทำ	16	24	52	8	-
	2.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	16	24	32	20	8
	2.4 จัดกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้	28	40	28	4	-
	2.5 บทบาทของครูมีความเหมาะสม	20	36	40	4	-
3.	มีความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้					
	3.1 การเลือกและใช้สื่อการเรียนการสอนเหมาะสม	20	24	32	24	-
	3.2 มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เพื่อการจัดการเรียนรู้	24	24	40	12	-
	3.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยีสารสนเทศ	24	32	36	8	-
4.	มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
	4.1 วิธีการประเมินผลการเรียนรู้เหมาะสม	20	20	20	40	-
	4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดประเมินผลเหมาะสม	20	24	28	28	-
	4.3 เกณฑ์การวัดประเมินผลเหมาะสม	16	24	32	20	8

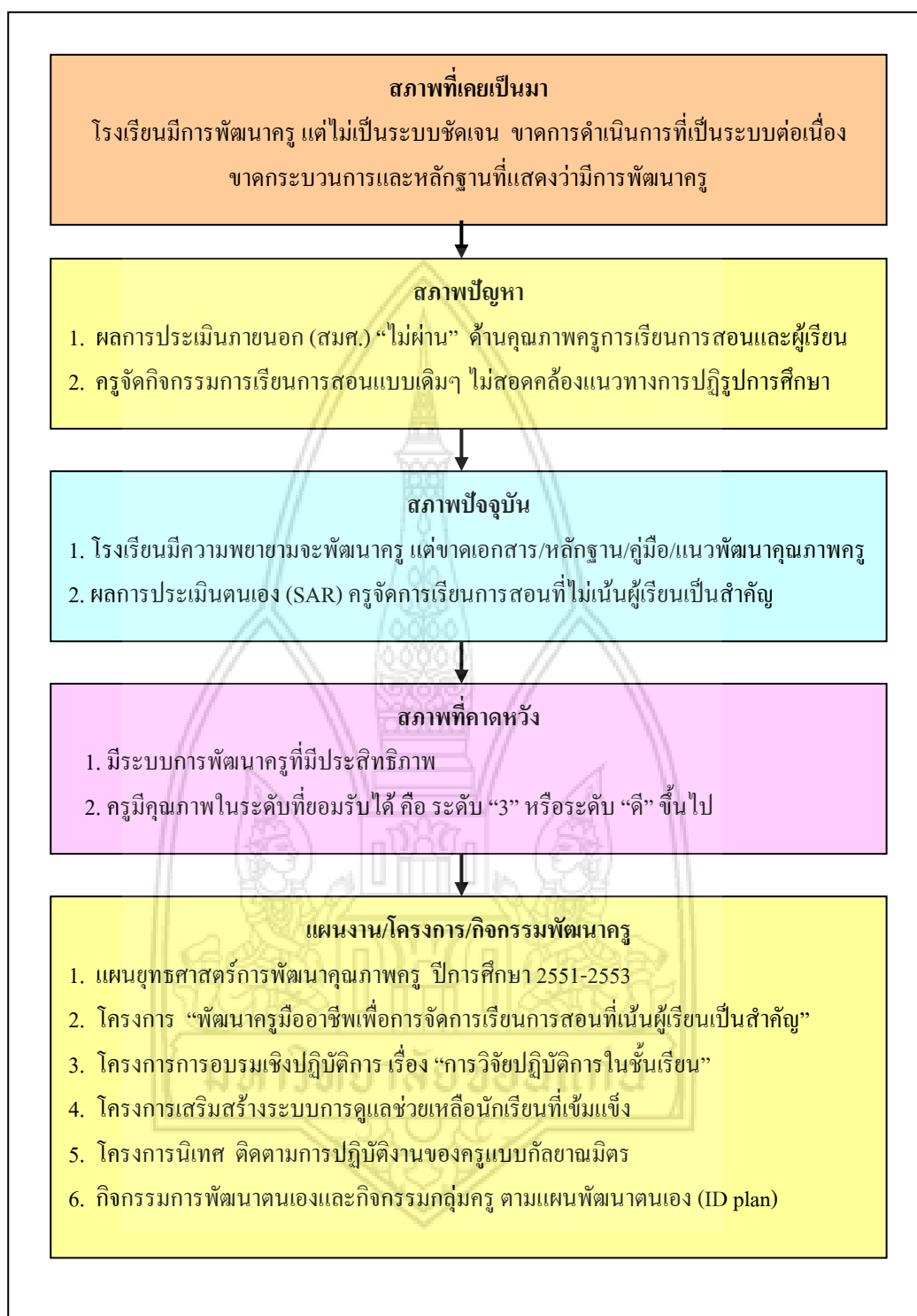
ตารางที่ 22 แสดงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครู (ก่อนการพัฒนา) (ต่อ)

ที่	รายการประเมินการปฏิบัติงาน ในหน้าที่หลักของครู	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
5.	มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน					
	5.1 สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้	12	28	40	20	-
	5.2 การดูแลด้านระเบียบวินัยผู้เรียนได้เหมาะสม	32	20	36	12	-
6.	มีความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้					
	6.1 สนับสนุนให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น พุดคุย นำเสนอ	20	24	36	20	-
	6.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติงานร่วมกัน/ทำงานกลุ่ม	20	24	40	16	-
เฉลี่ยร้อยละ		20.44	24.89	36.22	17.56	0.89

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใน 6 รายการ พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ สมควรได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง หากพิจารณาผลการประเมินตนเองจากข้อมูลที่ยกรายงานมาก่อนหน้านี้ จะพบอีกว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความมั่นใจตนเองมีคุณภาพด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งต้องพัฒนาตนเองอย่างจริงจังและต่อเนื่องต่อไป

ส่วนศักยภาพด้านความรู้ที่สำคัญของครู 10 เรื่องนั้นก็พบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่ประเมินว่าตนเองมีความรู้ในหลายเรื่อง และยินดีจะศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองและใช้กระบวนการกลุ่มอย่างต่อเนื่อง แต่เมื่อให้พิจารณาผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (สมรรถนะตามหน้าที่ครู) กลับพบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความมั่นใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาพรวมคุณภาพ “ครูมีความสามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” ได้แก่ คุณภาพครูด้านความสามารถด้านการเรียนการสอน ดังนั้น จึงมีความต้องการจำเป็นในระดับสูง และควรร่วมกันพิจารณาอย่างรอบคอบต่อไป

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้ร่วมกันพิจารณาและประมวลข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูของโรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) ทั้งหมด แล้วร่วมกันสรุปประเด็นสำคัญ ได้แก่ สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และสภาพที่คาดหวัง ได้ผลดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 44 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพความเป็นมา สภาพปัญหา สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังและทางเลือกในการพัฒนาคณาจารย์

3. แบ่งกลุ่มย่อย (แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ) ร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาและความต้องการที่ต้องพัฒนา ร่วมกันอภิปรายแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูและการจัดการเรียนการสอน โดยให้ผู้ร่วมวิจัยได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะอย่างเต็มที่ก่อน จากนั้นผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีการใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครู (จากบทที่ 2) นำเสนอผู้ร่วมวิจัยได้รับทราบทั้งที่เป็นเอกสารและการนำเสนอรายงานโดยวาจา แล้วให้แต่ละกลุ่มย่อยร่วมกันอภิปรายเพื่อนำไปปรับใช้กับแนวคิดของแต่ละกลุ่มตามความเหมาะสม มีการสรุปผลลงในแผ่นกระดาษ นำติดบอร์ดและสลับกลุ่มนำเสนอเพื่อวิพากษ์แนวคิดแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานต่อไป

4. แต่ละกลุ่มย่อยร่วมกันประมวลผลการประเมินความต้องการจำเป็นพัฒนา เพื่อร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกันและกำหนดแผนพัฒนาตนเอง (ID plan) ในประเด็นปัญหาและความต้องการจำเป็นที่เลือก โดยให้มีการกำหนดสภาพปัจจุบันปัญหา สภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้น แนวทางการดำเนินงาน กำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับช่วงเวลา ทรัพยากร และอื่นๆ สำหรับวงจรปฏิบัติการรอบที่ 1 ได้แก่ ขั้นตอนวิจัยที่ 2 - 5 ได้เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่เพื่อร่วมกันอภิปรายและหรือวิพากษ์ปรับปรุงแก้ไข แล้วผู้วิจัยนำมารวบรวมจัดทำเป็นเอกสารมอบให้ผู้ร่วมวิจัยทุกราย

กิจกรรมที่กำหนดประกอบด้วย 1) กิจกรรมการพัฒนาด้วยตนเอง 2) กิจกรรมการพัฒนา ร่วมกันเป็นกลุ่ม และ 3) กิจกรรมการพัฒนาเป็นกลุ่มใหญ่โดยโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการ ร่วมกันกำหนดแผนงานโครงการและกิจกรรมที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นด้วย

โดยในส่วนที่เป็นกิจกรรมรายบุคคลร่วมกันกำหนดขึ้นมาประกอบด้วยแผนพัฒนาตนเอง และกิจกรรม “การพัฒนาตนเอง” นั้น ให้ผู้ร่วมวิจัยทุกคนรับผิดชอบตนเองและกลุ่มเล็ก โดยมีเงื่อนไขร่วมกันคือ “การลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง” อาศัยกระบวนการบริหารจัดการความรู้ (KM) คือ ร่วมมือกันศึกษาค้นคว้า และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วให้นำเสนอผลการดำเนินงานในการประชุมกลุ่มใหญ่ในคราวต่อไป

5. คณะผู้ร่วมวิจัยร่วมกันกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น โดยกำหนดระยะเวลาคือภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 ดังต่อไปนี้

1) ร่วมกันกำหนดกิจกรรมการศึกษาและพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ (1) การรักษายุทธศาสตร์และจรรยาบรรณวิชาชีพ (2) การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID plan)

2) ร่วมกันกำหนดกิจกรรมการศึกษาเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้วยตนเอง ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ รวม 10 เรื่องและดำเนินการแบบกลุ่มย่อยให้มีการร่วมมือกันในการแสวงหา สืบค้น รวบรวมความรู้ จัดทำ เรียบเรียงและนำเสนอเอกสารเสริมความรู้ของครู โดยความร่วมมือของผู้ร่วมวิจัยทุกคน

3) ร่วมกันกำหนดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง (1) หลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารจัดการหลักสูตร (2) ระบบประกันคุณภาพการศึกษา (3) การออกแบบและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) การบริหารจัดการระบบคุณภาพ (ระบบการเรียนรู้, ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน, ระบบพัฒนาวิชาชีพครู) และ (5) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (6) กิจกรรมการศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรเนื่องจากทางโรงเรียนได้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มาใช้ ในฐานะของโรงเรียนที่มีความพร้อมใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ (7) กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน” (7) กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์”

4) ร่วมกันกำหนดโครงการสร้างระบบการบริหารจัดการและระบบคุณภาพต่างๆ เพื่อรองรับการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและมุ่งเน้นคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย

(1) ระบบการบริหารจัดการคุณภาพ ยึดตามแนวทางของวงจรคุณภาพ (PDCA) และกรอบแนวทางของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)

(2) ระบบการพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อรองรับกระบวนการจัดการพัฒนาครู

(3) ระบบการเรียนรู้ เพื่อรองรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(4) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อรองรับกระบวนการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของนักเรียน

ทั้งนี้ ทุกระบบดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ ตามแนวทางของวงจรคุณภาพ รวมทั้งเพื่อรองรับระบบการประกันคุณภาพอย่างเป็นกระบวนการอีกด้วย

5) ร่วมกันกำหนดโครงการศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาจากสภาพจริงเกี่ยวกับตัวอย่างและแนวทางการปฏิบัติงานหรือแนวทางพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่ โดยเน้นด้านการปฏิรูปการเรียนการสอน สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเองสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ”

6) ร่วมกันกำหนดโครงการและกิจกรรมการกำกับ ติดตาม นิเทศ และเยี่ยมห้องเรียน เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาการของครู รวมทั้งกำหนดภาระงานและชิ้นงานที่ผู้ร่วมวิจัยต้องดำเนินการหรือจัดทำด้วย ผลปรากฏดังรายละเอียดในแผน/โครงการ/และกิจกรรมต่างๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 23 แสดงรายการของงาน โครงการ และกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	
	โรงเรียนกำหนด (Top down)	ผู้ร่วมวิจัยกำหนด (Bottom up)
1.	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณาครู 2551 - 2553	โครงการพัฒนาครูมืออาชีพเพื่อจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2.	โครงการระบบดีโรงเรียนมีคุณภาพ (ระบบบริหารจัดการ เรียนรู้ พัฒนาครู ดูแลช่วยเหลือนักเรียน)	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน”
3.	โครงการเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	โครงการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID plan)
4.	โครงการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินแบบกัลยาณมิตร	โครงการพัฒนาตนเองตามความต้องการจำเป็น (การวิจัย, การจัดทำผลงานฯ, ICT เพื่อการเรียนรู้)
5.	โครงการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	โครงการศึกษาพัฒนาตนเองด้านความรู้ครู 10 เรื่อง
6.	โครงการพัฒนาระบบการคิดของนักเรียน	โครงการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ
7.		โครงการศึกษาดูงาน

จะเห็นได้ว่า ในการพัฒนาคูณาครูนั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการในทั้งสองส่วน คือ ส่วนของการบริหารจัดการตามหน้าที่ปกติ เพื่อสนองนโยบายและหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงมีลักษณะของ Top down และส่วนที่ริเริ่มและดำเนินการโดยผู้ร่วมวิจัย ซึ่งมีลักษณะของ Bottom up และสอดคล้องกับหลักการของ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ซึ่งต้องบูรณาการและบริหารจัดการอย่างเหมาะสมจึงจะเกิดประสิทธิภาพ

ตารางที่ 24 แสดงกิจกรรมการพัฒนาตนเอง

ที่	รายการกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1.	การศึกษาค้นคว้า สืบค้น ค้นคว้า รวบรวม และเรียบเรียงตามมาตรฐานด้านความรู้ (10 รายการ)	ต่อเนื่องตลอด	ผู้ร่วมวิจัย
2.	การจัดทำ ID plan	ช.ค. 2551	ผู้ร่วมวิจัย
3.	การพัฒนาผู้ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทักษะ ICT	ต่อเนื่องตลอด	ผู้ร่วมวิจัย
4.	การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษานอกสถานที่	ปีละหนึ่งครั้ง	ผู้ร่วมวิจัย
5.	การพบปะ สนทนา พูดคุย ซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้	สม่ำเสมอ	ผู้ร่วมวิจัย
6.	การทบทวนคุณภาพครู/มาตรฐานวิชาชีพครู	19 ช.ค. 51	ผู้ร่วมวิจัย
7.	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและยึดมั่นในจรรยาบรรณ	สม่ำเสมอ	ผู้ร่วมวิจัย
8.	การปฏิบัติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	สม่ำเสมอ	ผู้ร่วมวิจัย
9.	การเข้าร่วมการประชุม การสัมมนา และการอบรมต่าง ๆ	สม่ำเสมอ	ผู้ร่วมวิจัย
10.	การพัฒนางาน ในหน้าที่และจัดทำเพิ่มสะสมผลงาน	สม่ำเสมอ	ผู้ร่วมวิจัย

จากตารางจะเห็นได้ว่า คณะผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันกำหนดกิจกรรมพัฒนาตนเองได้อย่างน่าสนใจและมั่นใจว่าจะเป็นประโยชน์ต่อทุกคน ทั้งในการพัฒนาศักยภาพตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนั้น จึงมีลักษณะเป็น “กิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาตนเอง” บนพื้นฐานของระบบกลุ่มและช่วยเหลือเกื้อกูล

คณะผู้วิจัยได้ร่วมกันพิจารณาวางแผนและกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆสำหรับการพัฒนาครู เพื่อบรรลุมาตรฐานคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 25 แสดงแผนงานและโครงการ/กิจกรรมพัฒนาครู

ที่	รายการ	ประมาณระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1.	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ ปี 2551-2553	พ.ย. 51 – มี.ค. 53	ผู้ร่วมวิจัย
2.	แผนพัฒนาคณาจารย์การศึกษา “การขับเคลื่อนสู่การเปลี่ยนแปลงฯ”	พ.ย. 51 – มี.ค. 53	ผู้ร่วมวิจัย
3.	โครงการ “การพัฒนาคณาจารย์มืออาชีพเพื่อจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”		ผู้ร่วมวิจัย
	3.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง หลักสูตรสถานศึกษาและการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”	เม.ย. 2552	ผู้ร่วมวิจัย
	3.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเสริมสร้างระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง”	พ.ค. 2552	ผู้ร่วมวิจัย
	3.3 กิจกรรมพัฒนาตนเองตาม ID plan	พ.ค. 52- มี.ค.53	ผู้ร่วมวิจัย
4.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน”	พ.ค. 2552	ผู้ร่วมวิจัย
5.	โครงการประชุมปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พ.ศ.2552	พ.ค. 2552	ผู้ร่วมวิจัย
6.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาทักษะการคิดฯ”	มี.ย. 2552	ผู้ร่วมวิจัย
7.	โครงการกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ	พ.ค. 52 - มี.ค. 53	ผู้ร่วมวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ร่วมกันกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์และโครงการต่างๆ ที่มุ่งพัฒนาคณาจารย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 2 แผนงาน และ 6 โครงการสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอเฉพาะชื่อและวัตถุประสงค์เท่านั้น ดังนี้ (ส่วนรายละเอียดได้เสนอไว้ในภาคผนวก ข. แล้ว)

1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ ปีการศึกษา 2551-2553

เป้าหมาย คือ

1.1 ครูทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาคณาจารย์มืออาชีพ/ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี

คุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.2 การพัฒนาครู มุ่งเน้นให้มีคุณภาพด้านความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ครูมีสมรรถนะปฏิบัติงานในหน้าที่ครูอยู่ในระดับที่น่าพอใจ รวมทั้งมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม

1.4 วิธีการพัฒนาใช้รูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและมุ่งเน้นการพัฒนาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานการฝึกอบรม (SBT: School Based Training)

2. แผนขับเคลื่อนสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

วัตถุประสงค์คือ

2.1 เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบการประกัน

คุณภาพการศึกษา

2.2 เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เพื่อรองรับการ

กระจายอำนาจ ตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)

2.3 เพื่อให้ครูมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองที่เหมาะสม โดยใช้แผนพัฒนาตนเอง (ID plan)

2.4 เพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ ระบบการ

ดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

2.5 เพื่อส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็ง

3. โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาครูมืออาชีพเพื่อจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ คือ

3.1 เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญ

3.2 เพื่อให้ครูสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้

3.3 เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ “ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง” และนำไปปฏิบัติจริงใน

ห้องเรียนคุณภาพ

4. โครงการที่ 2 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน”

วัตถุประสงค์ คือ

4.1 เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

4.2 เพื่อให้ครูสามารถออกแบบและดำเนินการวิจัยปฏิบัติในชั้นเรียนได้

4.3 เพื่อให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเป็นประโยชน์ต่อการจัดและพัฒนาการ

เรียนการสอนได้

5. โครงการที่ 3 โครงการเสริมสร้างระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

วัตถุประสงค์ คือ

5.1 เพื่อจัดและดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

5.2 เพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

6. โครงการที่ 4 โครงการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูแบบกัลยาณมิตร

วัตถุประสงค์ คือ

6.1 เพื่อกำกับติดตามให้ครูปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6.2 เพื่อนิเทศครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 เพื่อติดตามและประเมินการพัฒนาคุณภาพครู

7. โครงการที่ 5 โครงการประชุมปฏิบัติการเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พ.ศ. 2552
วัตถุประสงค์ คือ

7.1 เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

7.2 เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

8. โครงการที่ 6 โครงการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน
วัตถุประสงค์ คือ

8.1 เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดนักเรียน

8.2 เพื่อให้ครูสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างเหมาะสม จะเห็นได้ว่าโครงการต่างๆ ที่ดำเนินการนั้นประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

8.2.1 ส่วนที่ทางโรงเรียนกำหนด และเป็นการดำเนินงานตามนโยบายหรือหน้าที่ประจำ ดังนั้นจึงมีการปฏิบัติงานในลักษณะ Top down คือ ปฏิบัติตามคำสั่งหรือการบังคับบัญชา

8.2.2 ส่วนที่ผู้ร่วมวิจัยกำหนดขึ้นและปฏิบัติมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพหรือแก้ไขปัญหาของตนเอง และมีจุดเริ่มต้นมาจาก ID plan และรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

8.2.2.1 กลุ่มกิจกรรมพัฒนาด้านการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 15 คน

8.2.2.2 กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผลงานทางวิชาการ จำนวน 15 คน

8.2.2.3 กลุ่มกิจกรรมการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน จำนวน 25 คน

โดยมีผู้ร่วมวิจัยหลายคนที่สนใจเข้าร่วมทำกิจกรรมมากกว่าหนึ่งกลุ่มกิจกรรม และผู้ร่วมวิจัยทุกคนเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมการใช้ ICT เมื่อการเรียนการสอน

ดังนั้น การที่คณะผู้วิจัยได้ร่วมกันกำหนดแผนงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งประกอบด้วยโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาคุณภาพครูและการเรียนการสอนเป็นหลักได้ร่วมกันกำหนดรายละเอียดของขั้นตอนต่างๆ ผนวกกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อมุ่งสู่ “การพัฒนาคุณภาพครู” ดังนี้

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตารางที่ 26 แสดงกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการในวงรอบที่ 1

โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. การประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจ	12 – 13 พ.ย. 2551	ผู้ร่วมวิจัย
2. การจัดเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ	ภาคเรียนที่ 2/2551	ผู้ร่วมวิจัย
3. การประชุมเพื่อเตรียมการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น	15 ธ.ค. 2551	ผู้ร่วมวิจัย
4. การศึกษาดูงาน ม.เทคโนโลยีสุรนารี	19 ธ.ค. 2551	ผู้ร่วมวิจัย
5. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (N.A. research)		ผู้ร่วมวิจัย
1) จัดทำเครื่องมือวิจัย	15 ธ.ค. 51 - ม.ค. 2552	
2) การรวบรวมข้อมูล, การวิเคราะห์ข้อมูล	9 ม.ค. 2552	
3) ระบุปัญหาและกำหนดความต้องการจำเป็น	9 ม.ค. 2552	
6. การประชุมทบทวนสารสนเทศ, ผลการวิจัยประเมินฯ	11 ม.ค. 2552	ผู้ร่วมวิจัย
7. กำหนดเป้าหมาย โครงการ/ กิจกรรม, ปฏิทินงาน และจัดทำเอกสารคู่มือ/แนวทางปฏิบัติต่างๆ	11 ม.ค. 2552	ผู้ร่วมวิจัย
8. ครูประเมินตนเอง และจัดทำ ID Plan	18 ก.พ. 2552	ผู้ร่วมวิจัย
9. การกำหนดกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง งาน/โครงการ/กิจกรรมพัฒนาครูและการเรียนการสอน	12 มี.ค. 2552	ผู้ร่วมวิจัย
10. การประชุมทบทวนแผนปฏิบัติการ	11-12 มี.ค. 2552	ผู้ร่วมวิจัย
11. การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม/ปฏิทินปฏิบัติงาน ได้แก่		ผู้ร่วมวิจัย
1) การศึกษาด้วยตนเอง (รายบุคคล/แลกเปลี่ยนเรียนรู้)	ต่อเนื่องตลอด	ผู้ร่วมวิจัย
2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ		วิทยากร/ผู้วิจัย
(1) เรื่อง การบริหารจัดการ “ระบบคุณภาพ”	9 ม.ค.2552 (อบรม 1)	ผู้ร่วมวิจัย
(2) เรื่อง “ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง”	21 ก.พ. 52 (อบรม2)	ผู้ร่วมวิจัย
(3) เรื่อง “การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”	22-23 พ.ค.2552 (อบรม3)	ผู้ร่วมวิจัย
12. ปฏิบัติการจริงในห้องเรียน (ศึกษาหลักสูตร/คำอธิบายรายวิชา จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อ ประเมินผล) และการนิเทศ	18 พ.ค.-2 ต.ค.2552 (ภาคเรียน 1/2552)	ผู้ร่วมวิจัย
13. การสังเกต, การสัมภาษณ์ และ รวบรวมข้อมูล	18 พ.ค.-2 ต.ค.2552	คณะผู้นิเทศ
14. การติดตาม กำกับ นิเทศ และการประเมินผล	18 พ.ค.-2 ต.ค.2552	คณะผู้นิเทศ
15. การประชุมกลุ่มย่อย, กลุ่มใหญ่	8 ตุลาคม 2552	ผู้ร่วมวิจัย
16. การร่วมกันสรุปผลการวิจัยวงรอบที่ 1 (สรุป PAOR1)	9 ตุลาคม 2552	ผู้วิจัย/ผู้ร่วมวิจัย
1) การอภิปราย ประมวลผลรวมวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น		
2) ระบุสภาพที่พึงประสงค์, กำหนดเป้าหมาย, กิจกรรมปฏิทิน การปฏิบัติงาน		

จากตารางจะเห็นได้ว่า การดำเนินการขั้นการวางแผนร่วมกัน ที่รองรับความต้องการจำเป็น พัฒนาคุณภาพครู โดยร่วมกันกำหนดเป็น 16 กิจกรรมสำคัญ นำสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ผลการปฏิบัติ

เป็นการนำแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ (ระยะเวลา ระหว่างวันที่ 18 พฤษภาคม ถึงวันที่ 2 ตุลาคม 2552) รวมเวลาประมาณ 4 เดือน โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาด้วยตนเอง ทั้งในแบบรายบุคคล รายกลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่

2.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “หลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” เมื่อวันที่ 22 - 23 มกราคม พ.ศ.2552 ขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลง “คู่มือเรียนคุณภาพ”

2.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเสริมสร้างระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง” เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2552

2.4 การประชุมกลุ่มและการระดมสมองทุกสัปดาห์



ภาพที่ 45 วิทยากรการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.5 การปฏิบัติการในชั้นเรียน ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนการสอน การดูแลช่วยเหลือ นักเรียน/ครูที่ปรึกษา ระหว่างวันที่ 18 พฤษภาคม ถึงวันที่ 2 ตุลาคม 2552

2.6 การกำกับติดตาม นิเทศและประเมินคุณภาพครู ตลอดระยะเวลาข้างต้น โดยจัดให้มีกิจกรรม ต่างๆ ร่วมกัน ดังต่อไปนี้

2.6.1 จัดให้ผู้ร่วมวิจัยแต่ละคนมีการบันทึกอนุทินส่วนตัวเป็นรายสัปดาห์ ในประเด็น สำคัญ คือ

1) กิจกรรมการปฏิบัติงาน 2) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3) ผลที่ได้รับจากการ เปลี่ยนแปลง 4) ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมวิจัย



ภาพที่ 46 การจัดกลุ่มสนทนา

นอกจากนี้ ยังได้ร่วมกันกำหนดประเด็นสำคัญที่ควรบันทึกด้วย ได้แก่
1) การเปลี่ยนแปลง (change) 2) การเรียนรู้ (learning) และ 3) องค์ความรู้ใหม่ (new knowledge) ด้วย

2.6.2 มีการพบปะเสวนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับกลุ่มย่อย 2 สัปดาห์ต่อครั้ง เพื่อร่วมประเมินผลการปฏิบัติ ส่วนในระดับกลุ่มใหญ่กำหนดให้มีการพบปะเสวนาเดือนละหนึ่งครั้ง ทั้งนี้ เพื่อประเมินผลรวมการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไขเดือนละครั้ง โดยการประชุมแต่ละครั้งนั้นผู้ร่วมวิจัย นำเอาบันทึกอนุทินส่วนตัวมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการบันทึกผลการประเมินผล ความก้าวหน้าและปรับปรุงแก้ไขในแต่ละครั้งด้วย

การวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการนำสิ่งที่ร่วมกันวางแผนไว้ไปสู่การลงมือปฏิบัติ เพื่อให้สามารถพัฒนาครบมาตรฐานคุณภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. ผลการจัดระบบคุณภาพเพื่อรองรับการพัฒนาคุณภาพครู

ร่วมกันจัดให้มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาครูด้วย กล่าวคือมีการจัดระบบการบริหารจัดการตามหลักการ “บริหารคุณภาพโดยรวม” (TQM ตาม Deming Cycle: PDCA) (ทวิชัย บุญเติม, 2549) ประกอบด้วย

1) ระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนา มีองค์ประกอบสำคัญ คือ โครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนา ระบบการบริหารคุณภาพ ระบบการเรียนรู้ ระบบการพัฒนาครู และสารสนเทศที่จำเป็นต่างๆ

2) กำหนดให้มีคณะทำงานผู้รับผิดชอบ (Team) โดยจัดและมอบหมายให้รับผิดชอบร่วมกัน ทั้งผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งจัดแบ่งออกเป็น 3 ทีม คือ ทีมนำ ทีมทำ และทีมประสาน/สนับสนุน



ภาพที่ 47 การสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย

3) กำหนดให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นขั้นตอนตามระบบคุณภาพ PDCA ทั้งนี้ร่วมกันกำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติ (Flow Chart) ของระบบนั้นๆ ตาม 1) ด้วย

4) กำหนดกรอบการกำกับ นิเทศ ติดตามที่เป็นระบบ รวมทั้งการจัดการ ทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ด้วย

5) กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์ สำหรับการติดตามและประเมินผล การจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับกิจกรรม/งาน/โครงการ สอดรับกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสอดคล้องกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วย

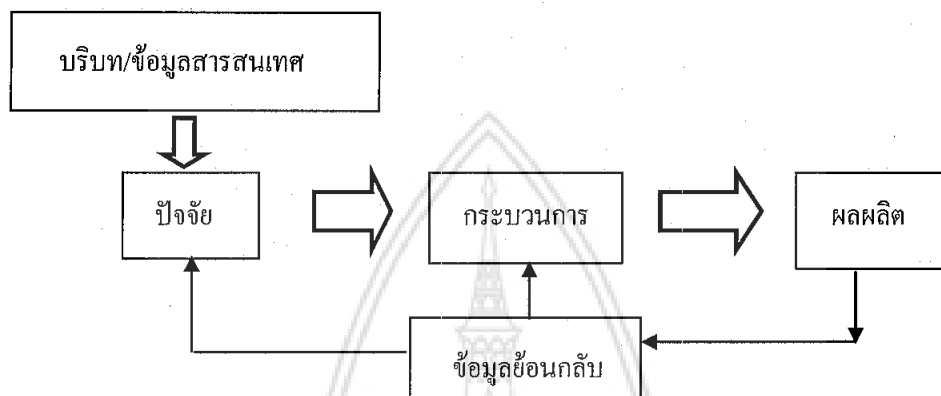
6) ในงานนี้ได้มีการจัดระบบการบริหารจัดการดังต่อไปนี้

(1) ระบบการบริหารจัดการ (วงจรมคุณภาพ) ผู้วิจัยได้นำระบบการบริหาร คุณภาพ (TQM: Total Quality Management) มาใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ด้วย เนื่องจากมีความเชื่อว่า กระบวนการพัฒนาครูจะมีประสิทธิภาพสูงหากมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี ดังนั้น จึงดำเนินการดังนี้

กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การวางแผน (Planning) การจัด องค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และ การควบคุม (Controlling) ซึ่งการจัดและพัฒนาการศึกษาจะมี คุณภาพสูงสุดได้จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากชุมชนด้วย ได้แก่ คุณภาพด้านชุมชน โดยยึดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมิน ร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนและชุมชนด้วย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) โรงเรียนจัดให้มีโครงสร้าง การบริหารที่ชัดเจน สอดคล้องกับระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน คำนึงถึงนโยบายและความเหมาะสมอื่นๆ ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการในโรงเรียนดำเนินงานโดยยึด หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และ ตามกรอบภารกิจของโรงเรียนนิติบุคคล คือ ด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ทำหน้าที่ เป็นผู้กำกับ ติดตาม นิเทศการปฏิบัติงานในลักษณะของผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitator) โดยมุ่งพัฒนาครู

โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBT : School Based Training) โดยใช้วิธีการเชิงระบบและเน้นการประกันคุณภาพภายใน ดังนี้

2. การบริหารโดยวิธีการเชิงระบบ (System Approach)



ภาพที่ 48 แสดงการบริหารจัดการ “วิธีการเชิงระบบ”

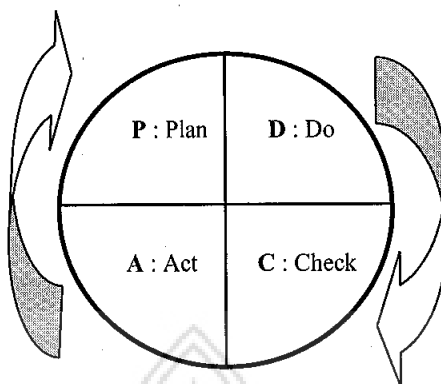
วิธีการเชิงระบบ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ (ทวีชัย บุญเติม, 2549)

1. **ปัจจัย (Input)** หมายถึง ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ถูกป้อนเข้าไปเพื่อทำหน้าที่เป็นองค์ประกอบแรกที่จะนำไปสู่การดำเนินงาน
2. **กระบวนการ (Process)** หมายถึง กระบวนการหรือวิธีดำเนินงานที่ทำให้ปัจจัยนำเข้าเกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิตตามที่ต้องการ
3. **ผลผลิต (Output) หรือ ผลงาน (Product)** หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในลักษณะต่างๆ ที่เป็นผลมาจากการดำเนินงาน/กระบวนการ

อนึ่ง ปัจจุบันนิยมให้พิจารณาไปถึงผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ด้วย ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ด้านประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผลงานนั่นเอง วิธีการเชิงระบบ (System Approach) เป็นการปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ตรวจสอบได้ การบริหารจัดการจึงจะเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและสร้างสรรค์ ส่งผลถึงวิถีการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือบรรลุเป้าหมายได้

การบริหารโดยวงจรคุณภาพ

ซึ่งในส่วนของกระบวนการของวิธีการเชิงระบบนั้น ควรใช้วงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่เรียกว่า “การบริหารคุณภาพ” ดังภาพต่อไปนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548)



ภาพที่ 49 วงจรคุณภาพ (PDCA)

การบริหารคุณภาพระบบ หมายถึง การดำเนินการตามวงจร PDCA ประกอบด้วย การวางระบบ การดำเนินการตามระบบ การประเมินทบทวน และการปรับปรุงพัฒนาระบบ ดังนี้

1) การวางระบบ (Plan)

หมายถึง การกำหนดขั้นตอนการทำงานเป็นกระบวนการมาตรฐานตามระบบย่อยๆ โดยแต่ละขั้นตอนกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานและการบันทึกการทำงานทุกขั้นตอน เป็นปัจจุบัน ข้อมูลจากการบันทึกใช้ในการตรวจสอบประเมินตนเองและให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ โดยจัดเป็นสารสนเทศที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของระบบย่อยนั้นๆ เมื่อรวมทุกระบบย่อยก็จะเป็นคุณภาพรวมของระบบโรงเรียนทั้งหมด

2) การปฏิบัติ (Do)

หมายถึง การปฏิบัติร่วมกันของทุกคน โดยใช้ฐานโรงเรียนตามกระบวนการ วิธีการและบันทึก บุคคลผู้รับผิดชอบในระบบย่อยจะปฏิบัติและบันทึกต่อเนื่องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

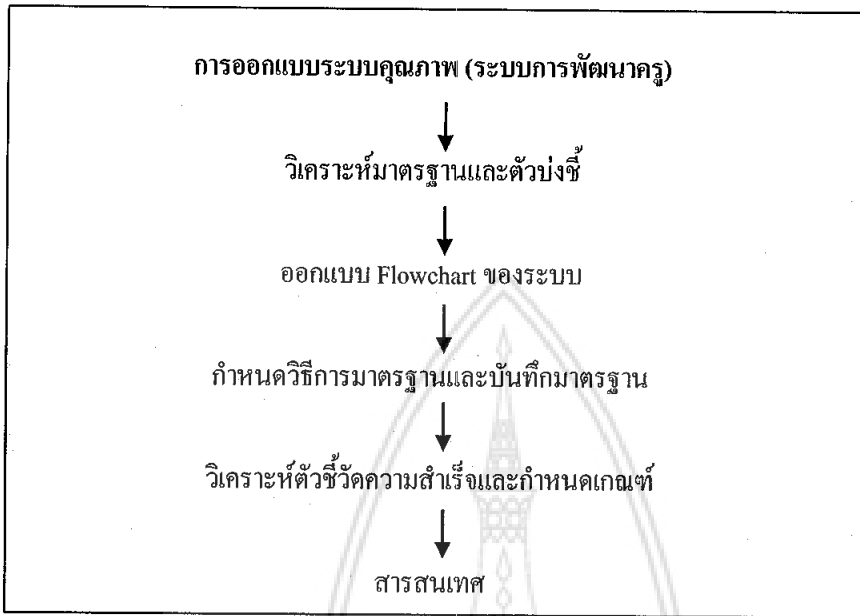
3) การประเมินทบทวน (Check)

หมายถึง การประเมินตนเอง โดยทุกคนร่วมกันประเมินหรือผลัดเปลี่ยนกันประเมิน ภายในระหว่างบุคคลระหว่างทีมย่อยในโรงเรียน เพื่อตรวจสอบระบบ (กระบวนการ) และผลลัพธ์

4) การปรับปรุงพัฒนาระบบ (Act)

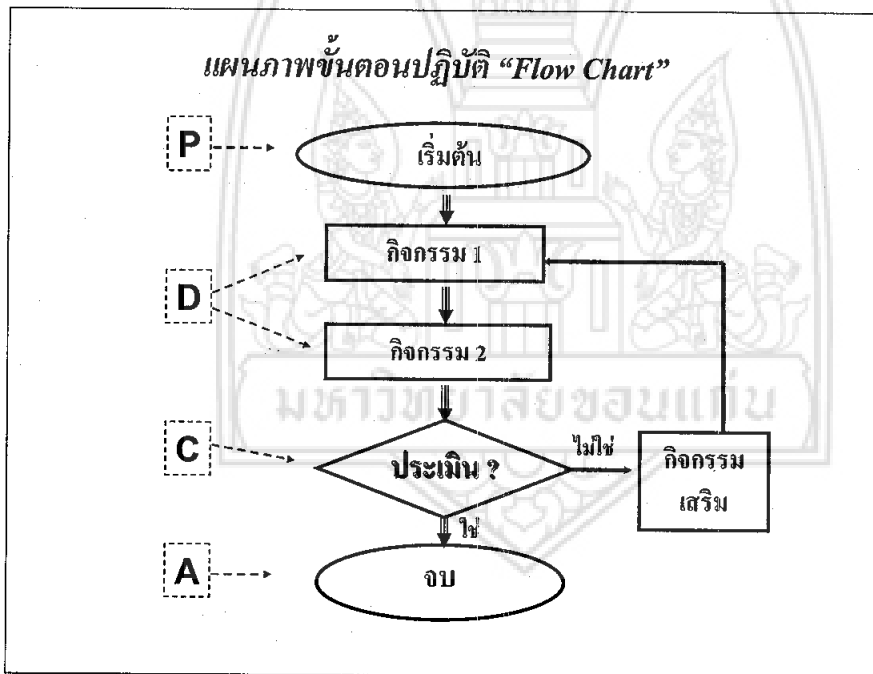
นำผลการประเมินปรับปรุงพัฒนาระบบ กระบวนการหรือวิธีการหรือการบันทึกให้ดีขึ้น รวมทั้งอาจพัฒนาบุคคลจนส่งผลให้การทำงานตามระบบคุณภาพเป็นวัฒนธรรมการทำงานนำมาซึ่งสารสนเทศที่มีประโยชน์ คือ ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ปัจจัยหลักของความสำเร็จ (Key Success Factor) บทเรียนที่ได้รับ (Lesson Learned) และข้อเสนอแนะที่ปฏิบัติได้

นอกจากนี้ ยังได้จัดระบบการพัฒนาคูและบุคลากรขึ้นมา ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบ ราบรื่น และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนี้



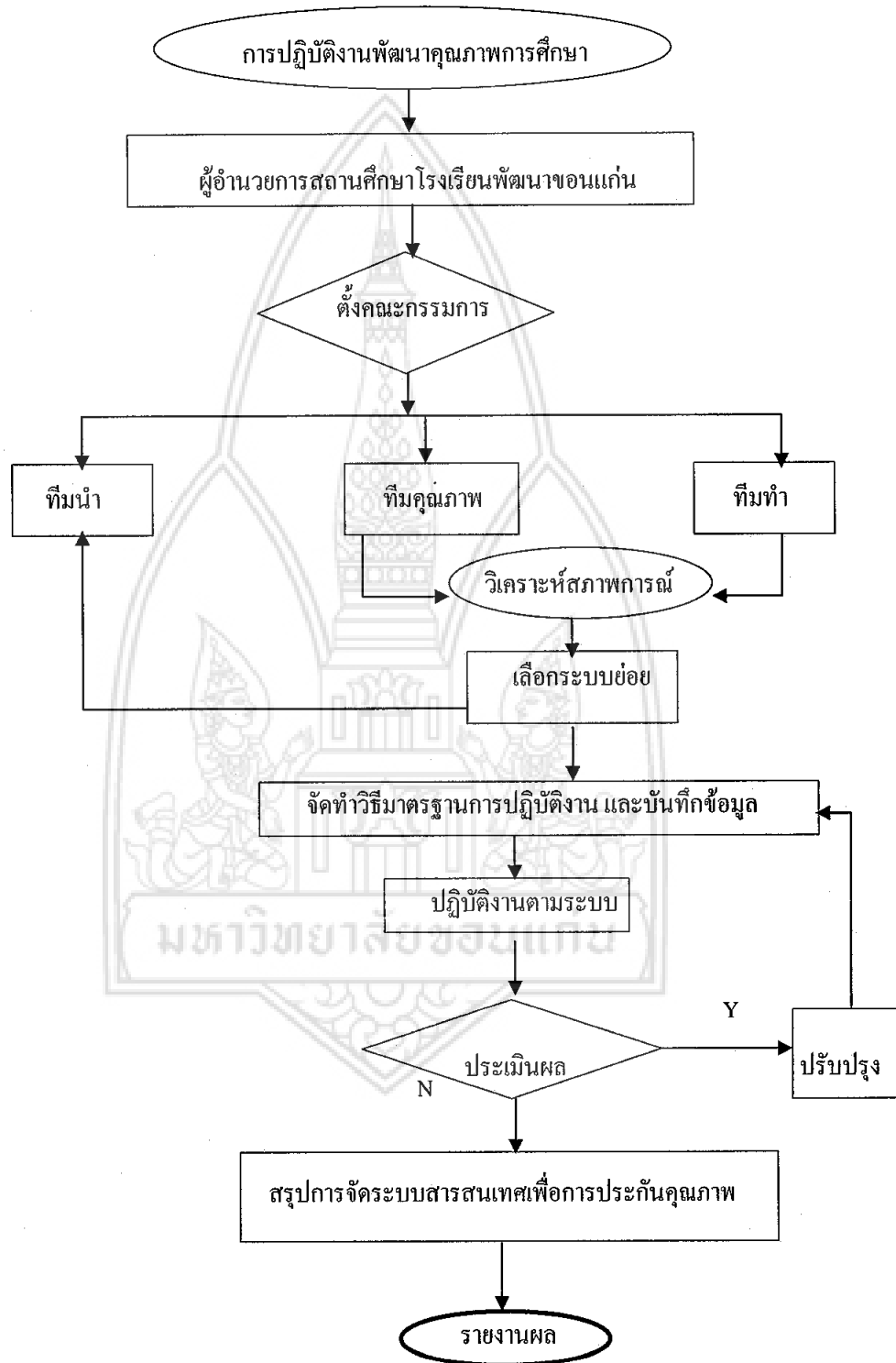
ภาพที่ 50 แสดงขั้นตอนการออกแบบระบบคุณภาพ

หลังจากนั้นก็กำหนดขั้นตอนปฏิบัติ (Flow Chart) ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 51 แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)

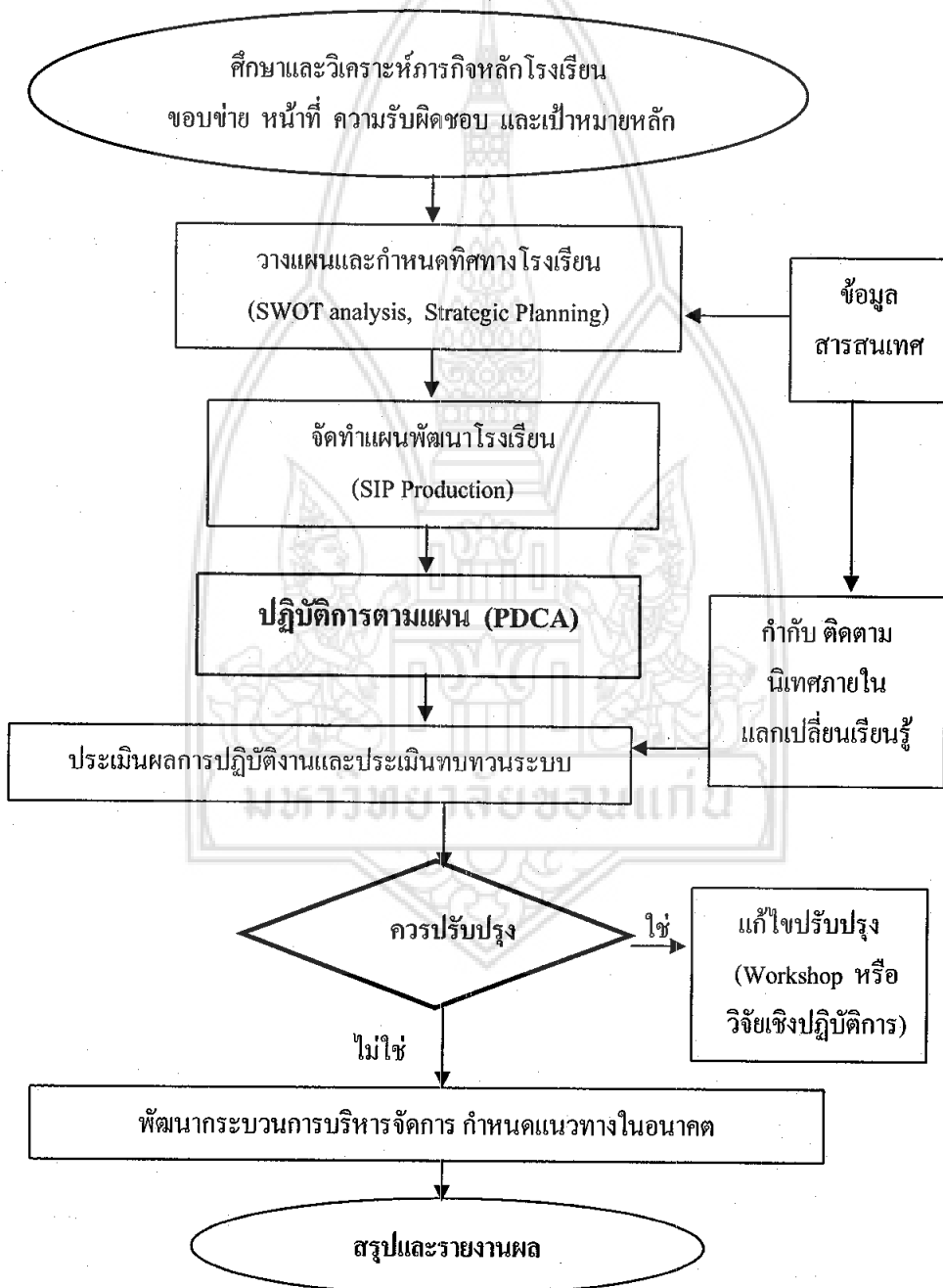
การจัดระบบคุณภาพ เป็นการออกแบบและวางแผนเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาครูเพื่อบรรลุมาตรฐานคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดตามกรอบของมูลนิธิสถาบันวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ (มสวร.) ซึ่งเน้นการกำหนดรายละเอียดของขั้นตอนปฏิบัติครบวงจร PDCA, วิธีการปฏิบัติ และแบบบันทึก ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 52 แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานออกแบบระบบคุณภาพ

คณะผู้วิจัย เห็นพ้องกันว่าควรรออกแบบและจัดวางระบบที่สำคัญและสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ 4 ระบบดังนี้ 1) ระบบการบริหารจัดการ 2) ระบบการพัฒนาครู 3) ระบบการเรียนรู้และ 4) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งการกำหนดระบบคุณภาพเพื่อรองรับการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ครอบคลุมภารกิจหลักตามกรอบการวิจัย และทุกคนยินดีร่วมมือปฏิบัติ เพื่อให้ทุกระบบเป็นกลไกอย่างแท้จริง ดังนั้น จึงดำเนินการวางระบบบริหารจัดการ ดังภาพต่อไปนี้

Flow Chart ขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบการบริหารจัดการ



ภาพที่ 53 แสดงขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบบริหารจัดการ

ตารางที่ 27 แสดงขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานระบบบริหารจัดการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการ	บันทึก
1. ศึกษา/ภารกิจหลัก โรงเรียนกำหนดโครงสร้าง การบริหาร	1. จัดทำแผนภูมิแผนภูมิการ บริหารสถานศึกษา	- แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน - ป้ายนิเทศแสดงโครงสร้างการบริหารงาน - คำสั่งมอบหมายหน้าที่ - เอกสารพรรณนางาน - บันทึกการประชุม
2. วางแผนกำหนดทิศทาง โรงเรียน	1. วิเคราะห์ประมวลสภาพ ปัจจุบันและปัญหา 2. ประชุมคณะกรรมการ เพื่อร่วมกำหนดแผนกลยุทธ์	- แผน PBB - บันทึกการประชุม - บันทึกการประชุม - เอกสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์
3. เขียนแผนพัฒนา โรงเรียน	1. ทำแผนปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับความต้องการ 2. จัดทำแผน/งาน/โครงการ	- บันทึกการประชุม - เอกสารงาน/โครงการ - เอกสารแผนงบประมาณ - แผนปฏิบัติการประจำปี
4. ปฏิบัติการ PDCA	1. ปฏิบัติงานตามแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม 2. ร่วมมือร่วมใจกันทั้ง โรงเรียน	- บันทึกการประชุม - แบบขออนุมัติดำเนินงาน - ภาพกิจกรรม - เอกสารสรุปผลการปฏิบัติงาน
5. ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและประเมิน ทบทวนระบบ	1. ประเมินผลการ ปฏิบัติงานแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	- เอกสารสรุปผลการนิเทศติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน - เอกสารสรุปการประเมินผล
2. พัฒนาระบบการ บริหารจัดการ และกำหนด แนวทางในอนาคต	1. การวิเคราะห์จุดเด่น จุด ที่ควรพัฒนาและ ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนา	- เอกสารการวิเคราะห์จุดเด่น - จุดที่ควรพัฒนาและ ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - SAR ฉบับสมบูรณ์
2. สรุปและรายงานผลการ ปฏิบัติงาน	1. สรุปรายงานผลการ ปฏิบัติงานตามแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	- เอกสารสรุปผลการปฏิบัติงาน - SAR ฉบับสมบูรณ์ ฉบับย่อ

หมายเหตุ ขั้นตอนการดำเนินงานของระบบดังนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 1-3 คือ ขั้นการวางแผน (P)

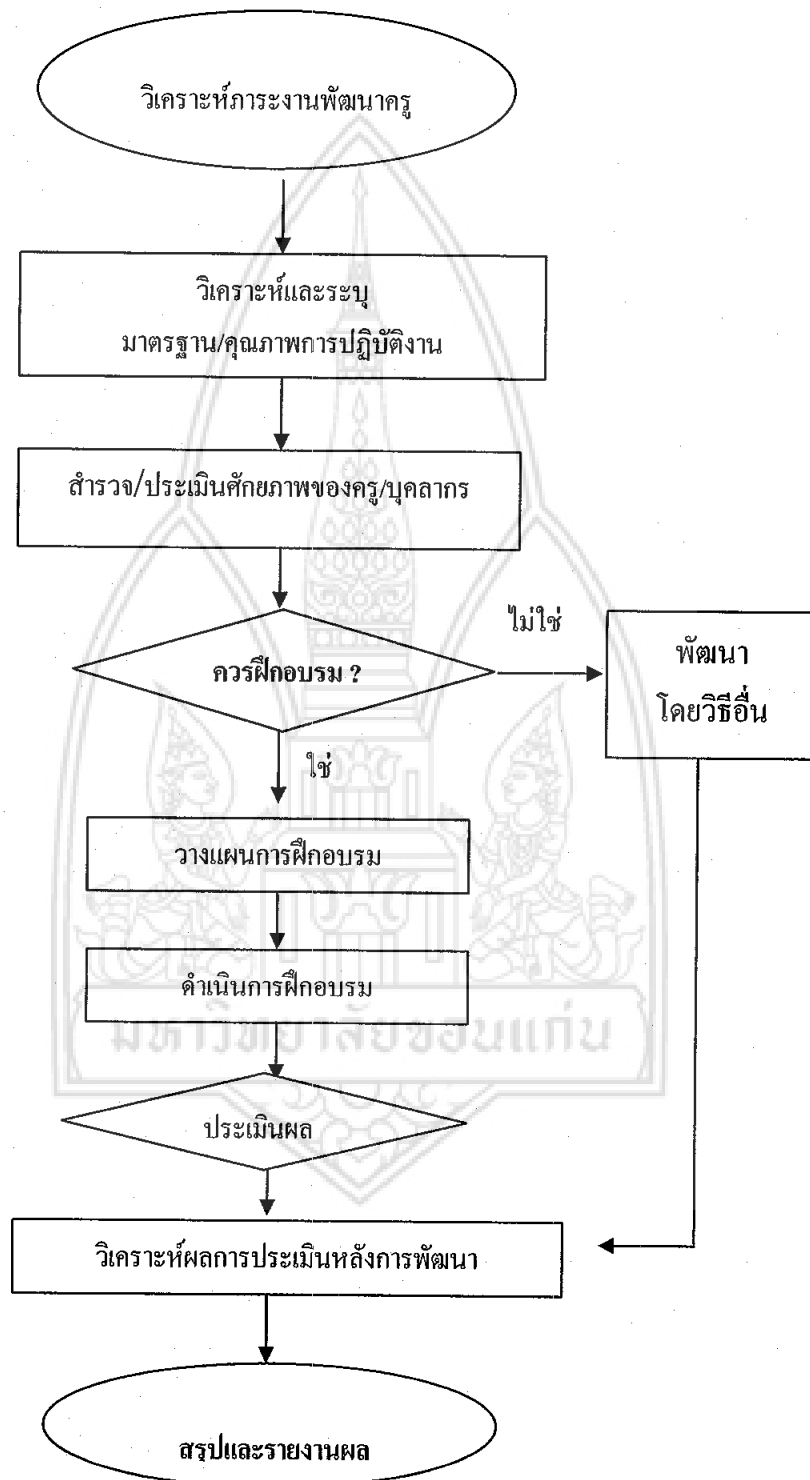
ขั้นตอนย่อยที่ 4 คือ ขั้นลงมือปฏิบัติ (D)

ขั้นตอนย่อยที่ 5 คือ ขั้นประเมิน (C)

ขั้นตอนย่อยที่ 6-7 คือ ขั้นรายงานและพัฒนา (A)

ส่วนระบบการพัฒนาครูและบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น ดำเนินการคล้ายคลึงกัน ดังนี้

Flow Chart ขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบพัฒนาครูและบุคลากร



ภาพที่ 54 แสดงขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบการพัฒนาครูและบุคลากร

ตารางที่ 28 แสดงขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานระบบพัฒนาครูและบุคลากร

ขั้นตอนการดำเนินการ	วิธีการ	บันทึก
1. วิเคราะห์สารสนเทศสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมคณะทีมงานเพื่อวิเคราะห์พันธกิจและภาระงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ - ประชุมคณะทีมงานเพื่อกำหนดข้อกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - พันธกิจโรงเรียน - พันธกิจระบบพัฒนาบุคลากร - ข้อกำหนดระบบพัฒนาบุคลากร
2. สืบหาความต้องการจากระบบหลัก/ประเมินศักยภาพของครูและบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. สืบหาข้อมูลและหรือพื้นฐานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา 2. บันทึกข้อมูลครูและบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารหมายเลข พ.1 - เอกสารหมายเลข พ.1.1 - แบบบันทึกข้อมูลบุคลากร
3. ประเมินหรือสอบถามว่าควรจัดการฝึกอบรมหรือไม่	<ol style="list-style-type: none"> 1. สืบหาความต้องการเพื่อคัดสรรแบ่งกลุ่มตามความต้องการ 1. ประชุมคณะทีมงานเพื่อวางแผนร่วมกัน 2. กำหนดแผนการจัดการอบรม/สัมมนา 	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารหมายเลข พ.2 - แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา - เอกสารหมายเลข พ.3 - แบบบันทึกประชุม
3. ดำเนินการฝึกอบรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดการอบรม/การสัมมนา 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. ศึกษาดูงาน 4. การศึกษาต่อ(ถ้ามี) 5. การเสริมแรงด้านอื่น 	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารหมายเลข พ. 4,4.1 - แบบบันทึกรายงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
4. ประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแบบประเมินผล 2. จัดนิเทศภายใน 3. ติดตามประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากร 5. ปรับปรุงเพื่อพัฒนาซ้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารหมายเลข พ. 5 - แบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา - เอกสารหมายเลข พ. 6 - แบบประเมินประกอบการนิเทศครูและบุคลากร
6. สรุปรายงานผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. รายงานผลการปฏิบัติงานตามระบบต่อหัวหน้าสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามระบบ

หมายเหตุ ขั้นตอนการดำเนินงานของระบบดังนี้

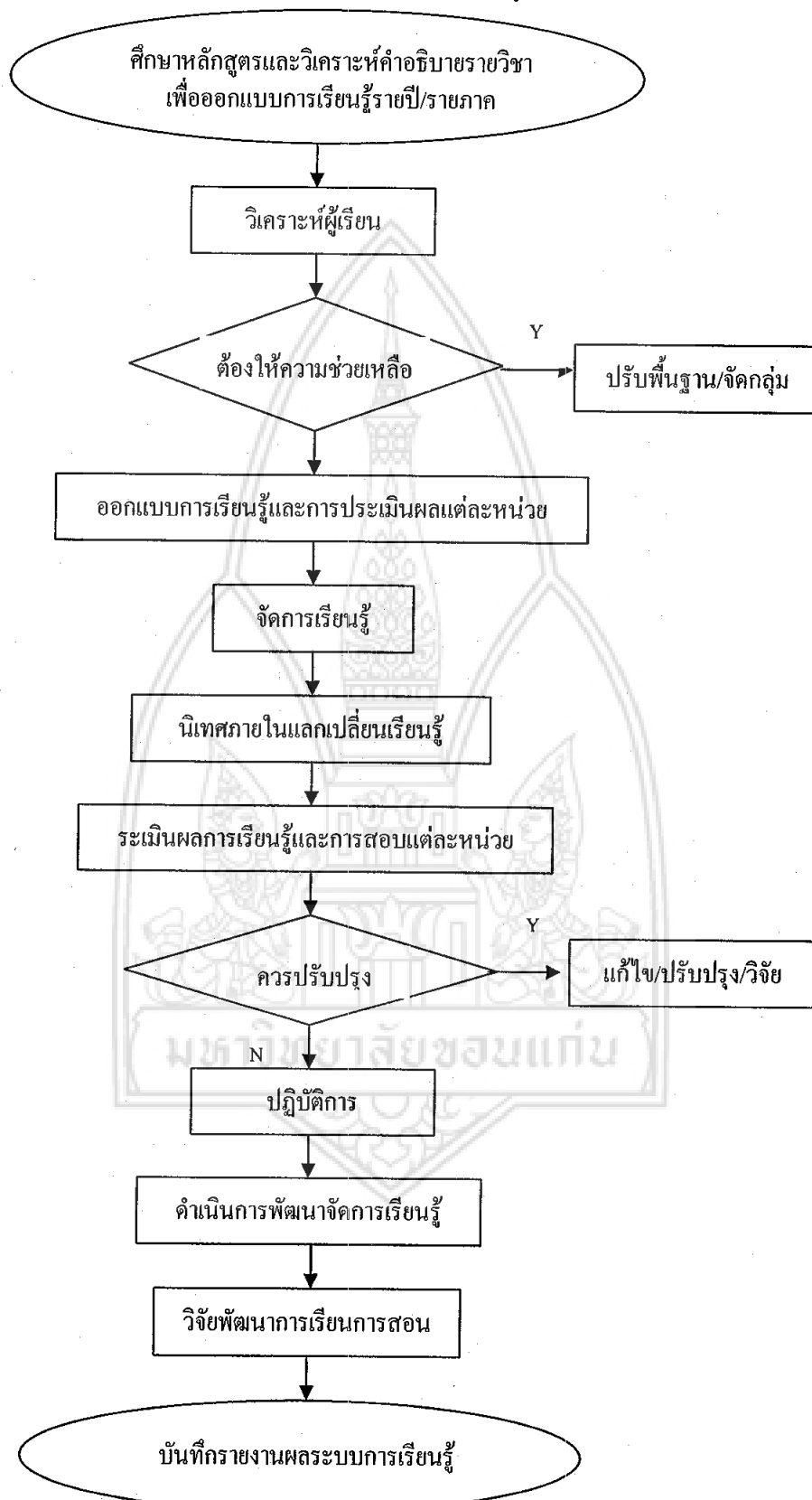
ขั้นตอนย่อยที่ 1 - 3 คือ ขั้นการวางแผน (P)

ขั้นตอนย่อยที่ 4 คือ ขั้นลงมือปฏิบัติ (D)

ขั้นตอนย่อยที่ 5 คือ ขั้นประเมิน (C)

ขั้นตอนย่อยที่ 6 คือ ขั้นการรายงานและพัฒนา (A)

การออกแบบการออกแบบ Flow Chart ของระบบการเรียนรู้ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 55 แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานของระบบการเรียนรู้

ขั้นตอนการดำเนินงานระบบการเรียนรู้

1. การศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา
 - 1.1 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอนทุกคนต้องดำเนินการ ดังนี้
 - 1.1.1 ศึกษาโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.1.2 ศึกษาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 1.1.3 วิเคราะห์สาระการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้
 - 1.1.4 วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดการเรียนรู้
 - 1.1.5 จัดทำผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
 - 1.1.6 จัดทำและวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา
 - 1.1.7 จัดทำหน่วยการเรียนรู้
 - 1.2 กำหนดวิธีการวัดและประเมินผล
 - 1.2.1 กำหนดน้ำหนักคะแนนในการวัดผลประเมินผลรายวิชา
 - 1.2.1.1 ก่อนเรียน
 - 1.2.1.2 ระหว่างเรียน
 - 1.2.1.3 กลางภาค/ระหว่างปี
 - 1.2.1.4 ปลายภาค/ปลายปี
 - 1.2.2 กำหนดสัดส่วนคะแนนระหว่างภาคกับคะแนนปลายภาค
 - 1.2.3 กำหนดเกณฑ์การประเมิน
 - 1.3 กำหนดการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 1.3.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้เลือกและกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 1.3.1.1 ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
 - 1.3.1.2 ผู้เรียนมีวินัยและคุณธรรมที่พึงประสงค์
 - 1.3.1.3 ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและจริยธรรมที่พึงประสงค์
 - 1.3.1.4 ผู้เรียนมีความเสียสละ ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และนิยมไทย
 - 1.3.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน 3 ระดับ ดังนี้
 - ระดับ 1 ปรับปรุง
 - ระดับ 2 พอใช้
 - ระดับ 3 ดี
 - 1.4 กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนสื่อความ
 - 1.4.1 คณะกรรมการกลุ่มสาระประชุมออกแบบ/สร้างแบบประเมิน
 - 1.4.2 คณะกรรมการกำหนดเกณฑ์การประเมิน

2. การวิเคราะห์ประเมินความรู้พื้นฐาน และประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน

2.1 ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ประเมินความรู้พื้นฐาน เพื่อปรับความรู้ผู้เรียนก่อนการจัดการเรียนรู้

2.2 การประเมินพฤติกรรม หมายถึง การประเมินเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ 3 ด้านคือ พฤติกรรมต่อตนเอง พฤติกรรมต่อผู้อื่น พฤติกรรมต่อโรงเรียน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมก่อนการเรียนรู้

2.3 วิธีการประเมิน ใช้วิธีการที่หลากหลายดังนี้

2.3.1 สัมภาษณ์

2.3.2 สอบถาม

2.3.3 ตอบแบบทดสอบ

2.3.4 ประเมินตามสภาพจริง คือ เพิ่มพัฒนาผู้เรียน

2.3.5 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ในปีการศึกษา/ภาคเรียน ที่ผ่านมา

3. การปรับความรู้พื้นฐานของผู้เรียน

3.1 สอนเสริมให้ เช่น ใช้บทเรียนสำเร็จรูปหรือ CAI

3.2 จัดกิจกรรมเสริม เช่น เพื่อนสอนเพื่อน โครงการพิเศษ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.3 มอบหมายให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง แล้วสรุปรายงาน

4. การออกแบบการเรียนรู้และประเมินผลแต่ละหน่วย

4.1 ครูผู้สอนวางแผนการจัดการเรียนรู้

4.2 ครูผู้สอนจัดทำกำหนดการสอน

4.3 ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

4.3.1 สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

4.3.2 มีการบูรณาการ

4.3.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วม

4.3.4 นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

4.3.5 มุ่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน

4.3.6 ฝึกทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

4.3.7 ฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

4.3.8 ส่งเสริมประชาธิปไตย

4.3.9 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีสุนทรียภาพ ด้านดนตรี กีฬา

4.3.10 จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

4.4 การจัดทำสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและหรือประยุกต์ใช้

เทคโนโลยีที่ทันสมัย

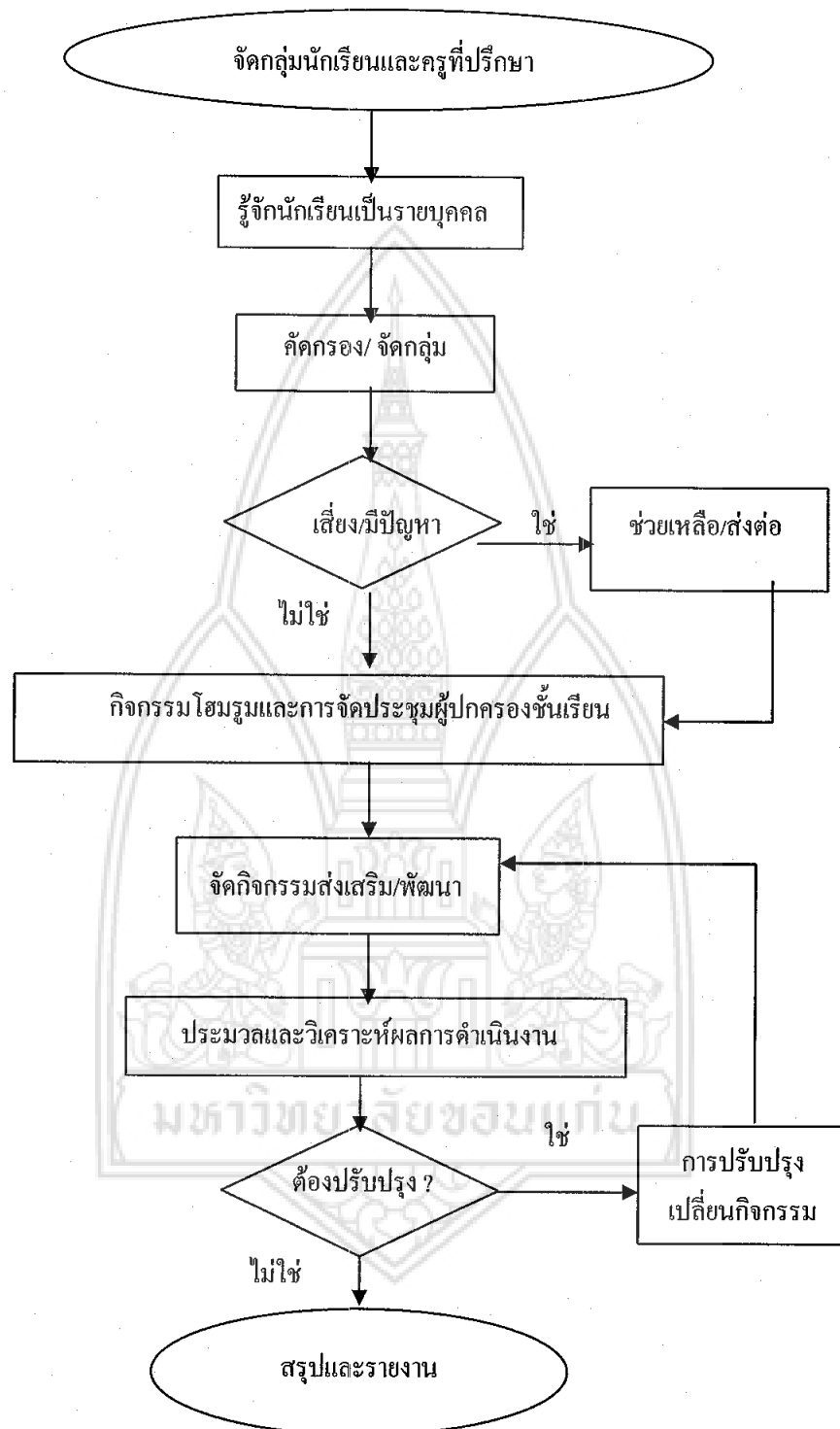
4.5 เขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.6 สร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

5. การจัดการเรียนรู้
 - การดำเนินจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้
6. กำหนดวิธีการนิเทศภายในแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 6.1 กรรมการกลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการนิเทศภายใน
 - 6.2 คณะกรรมการวิชาการ
7. การประเมินผลการเรียนรู้และประเมินผลแต่ละหน่วยการเรียนรู้
 - 7.1 ประเมินผลการเรียนระหว่างเรียน/ระหว่างภาค/ปลายภาค/ปลายปี
 - 7.1.1 ประเมินผลตามสภาพจริง
 - 7.1.2 ประเมินผลคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 7.1.3 ประเมินผลการอ่านคิดวิเคราะห์และการเขียนสื่อความ
 - 7.1.4 ประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนา
8. การพิจารณาเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 8.1 ครูผู้สอนปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดย
 - 8.1.1 การสอนซ่อมเสริม และการมอบหมายงาน
 - 8.1.2 การใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ต่างๆ
9. การพัฒนาผู้เรียน
 - 9.1 ครูผู้สอนพัฒนาผู้เรียน โดยดำเนินการดังนี้
 - 9.1.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 9.1.2 ประเมินผลตามสภาพจริง
 - 9.1.3 ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน
 - 9.1.4 นำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนรู้
 - 9.2 การฝึกทักษะชีวิตให้แก่ผู้เรียน
10. การวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน

ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รายงานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน
11. การรายงานผลระบบการเรียนรู้
 - 11.1 ครูรวบรวมและจัดทำรายงาน แล้วนำเสนอตามลำดับ
 - 11.2 กรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินจะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ภายในสองสัปดาห์แรกที่เปิดภาคเรียนต่อไป ดังนี้
 - 11.2.1 สอบแก้ตัว
 - 11.2.2 ใช้วิธีการอื่นๆที่เหมาะสม
 - 11.2.3 สำหรับนักเรียน ระดับชั้น ม.3 ม.6 ต้องดำเนินการให้เสร็จภายในวันที่ 15 มีนาคม ของทุกปีการศึกษา

Flow Chart ขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน



ภาพที่ 56 แสดงขั้นตอนปฏิบัติงานของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ตารางที่ 29 แสดงขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ขั้นตอน	วิธีการ	บันทึก
1. รู้จักนักเรียน	1. ประชุมคณะทีมงานเพื่อวิเคราะห์ภาระงานการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2. กำหนดและมอบหมายความรับผิดชอบ 3. ประชุมคณะทีมงานกำหนดข้อกำหนดและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง	1. พันธกิจโรงเรียน 2. พันธกิจระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3. ข้อกำหนด/มาตรฐานของระบบ 4. มาตรฐานการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
5. คัดกรองและจัดกลุ่มนักเรียน	1. สืบหาข้อมูลพื้นฐานนักเรียน 2. บันทึกข้อมูลนักเรียน 2. กิจกรรมโฮมรูม และ จัด ประชุม ผู้ปกครองนักเรียนแต่ละชั้นเรียน 3. การเยี่ยมบ้านนักเรียน	1. เอกสารหมายเลข ค.1 2. เอกสารหมายเลข ค.1.1 – 1.4 3. แบบประเมินคัดกรองนักเรียน 4. แบบบันทึกข้อมูลนักเรียน
6. การร่วมกันวางแผนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1. กำหนดแผนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2. ประชุมคณะทีมงานวางแผนร่วมกัน 3. กำหนดกิจกรรมและปฏิทินปฏิบัติงาน	1. เอกสารหมายเลข ค.2 2. แบบสำรวจความต้องการจำเป็น 3. แบบประเมินสรุป N.A. 4. แบบบันทึกประชุม
7. ดูแลช่วยเหลือแบ่งเป็นกลุ่มปกติใช้วิธีการส่งเสริมและป้องกันกลุ่มเสี่ยงใช้การช่วยเหลือ	1. จัดการโฮมรูม/จัดประชุมผู้ปกครองจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม 2. จัดการติดตามดูแล (พ่อครู แม่ครู) ครูประจำชั้นรับผิดชอบ 20 คน 3. จัดการเยี่ยมบ้าน	1. เอกสารหมายเลข ค. 3 ค.4 2. แบบบันทึกรายงานการปฏิบัติ 3. รูปถ่ายหรือหลักฐานการปฏิบัติงาน
8. ประเมินผล	1. จัดทำแบบประเมินผล/เครื่องมือ 2. จัดการนิเทศภายใน 3. ติดตามประเมินผลการพัฒนา 4. ปรับปรุงเพื่อพัฒนาซ้ำ	1. เอกสารหมายเลข ค. 5 (แบบประเมิน) 2. แบบประเมินการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3. เอกสารหมายเลข ค. 6 (แบบบันทึก) 4. แบบสรุปผลรูปภาพกิจกรรม หลักฐานการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5. สรุปผลและความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง
9. สรุปรายงานผล	1. สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงาน 2. สรุปผลการประเมิน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1. แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน 2. เพิ่มสะสมผลงานการดำเนินงาน 3. ให้นักเรียนนำเสนอผลงานของตนเอง

หมายเหตุ ขั้นตอนการดำเนินงานของระบบดังนี้ขั้นตอนย่อยที่ 1-3 คือ ขั้นตอนการวางแผน (P)

ขั้นตอนย่อยที่ 4 คือ ขั้นตอนมือปฏิบัติ (D)

ขั้นตอนย่อยที่ 5 คือ ขั้นตอนประเมิน (C)

ขั้นตอนย่อยที่ 6 คือ ขั้นตอนการรายงานและพัฒนา (A)

3.3 ผู้วิจัยเขียนสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 ให้ทราบถึงกระบวนการและผลการดำเนินงาน ความคิดเห็นผลการเรียนรู้ พัฒนาการของครู และข้อเสนอแนะ

3. ผลการสังเกตผล

โดยการติดตามและสังเกตผลอย่างต่อเนื่อง (ระหว่างวันที่ 18 พฤษภาคม ถึงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2552) อย่างเป็นระบบและคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสม ร่วมกันวิเคราะห์และพิจารณาร่วมกัน โดยได้จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเป็นเวลา 1 วัน เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2552 เพื่อร่วมกันพิจารณาและประเมินผลรวมที่เกิดขึ้น ทั้งผลที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งทางบวกและลบ ร่วมกันการตีความปรากฏการณ์ต่างๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติว่า ใด้องค์ความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่ หรือ เกิดการเรียนรู้ใหม่อะไรบ้าง ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพัฒนาคนและพัฒนางาน โดยดำเนินการ ดังนี้



ภาพที่ 57 การร่วมสังเกตผล

3.1 ผู้ร่วมวิจัย นำเสนอบันทึกผลการประเมินผลความก้าวหน้า การปรับปรุงแก้ไขในแต่ละครั้งให้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยอื่นๆ ได้รับทราบ ทั้งที่เป็นเอกสารและการนำเสนอรายงาน



ภาพที่ 58 ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม

3.2 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1-3 ให้ผู้ร่วมวิจัยทราบ ทั้งที่เป็นเอกสารและการนำเสนอรายงาน

3.3 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันประเมินผลที่เกิดขึ้น ทั้งผลที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งทางบวกและลบ แล้วร่วมกันตีความปรากฏการณ์ต่างๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงานว่า ได้องค์ความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ อะไรบ้างเกี่ยวกับพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3.4 ผู้วิจัยเขียนสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 4 ระบุถึงกระบวนการและผลการดำเนินงานผลการเรียนรู้ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

เมื่อเข้ากลุ่มสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ก็ยังพบความชัดเจนมากยิ่งขึ้นว่า คุณภาพครูคือตัวแปรต้นที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ดังคำกล่าว “...วันนี้ฉันรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและในอาชีพครูมาก เพราะเป็นอาชีพที่มีค่าต่อลูกศิษย์ และสังคมมากจริงๆ หากครูไม่เก่งก็อย่าหวังเลยว่าเด็กจะเก่ง.....”

(ผู้ร่วมวิจัยหัวหน้ากลุ่มสาระฯ คณิตศาสตร์: บันทึกการสนทนากลุ่ม)

นอกจากนี้ ยังพบอีกว่าผลการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นความต้องการจำเป็นร่วมกันแล้วนั้นว่ามีพลังต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ดังข้อความ

“.....ผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอนในครั้งนี้มีประโยชน์โดยตรงต่อวิชาชีพ และมีความคิดเห็นใน “ระดับมากที่สุด” ในประเด็นที่ว่า “ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรก่อนเรื่องใดๆ””

(รายงานการอบรม)

“.....ผมมีความเห็นว่าเรื่องที่เราเลือกมาจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ล้วนน่าสนใจและผมมั่นใจว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและการเรียนการสอนแน่นอน.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บันทึกการสนทนากลุ่ม)

ผลการสังเกตร่วม หมายถึง การร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและเครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย ผลการสัมภาษณ์ ผลการจัดกลุ่มสัมมนา ผลการประชุม ผลการประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ และผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมวิจัย ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. ผลการสังเกตและสำรวจเอกสาร

1.1 เอกสารเกี่ยวกับการวางแผน (Plan) มีระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนบ้าง แต่ยังคงขาดเอกสารที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง ได้แก่ แผนงาน/แผนปฏิบัติการ “พัฒนาครู” เอกสาร “งาน/โครงการพัฒนาครู” เอกสาร “คู่มือ/แนวทางการพัฒนาครู” และไม่มีแผนพัฒนาตนเอง โดยมีปรากฏชัดเจนคือมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบพัฒนาครู “งานพัฒนาบุคลากร” เป็นส่วนหนึ่งในความรับผิดชอบของฝ่ายวิชาการ

1.2 เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาครู (Do) พบว่ามีหลักฐานบางส่วนที่แสดงว่ามีกิจกรรมพัฒนาครู เช่น รายงานการไปราชการเพื่อประชุม สัมมนา หรือเข้ารับการอบรม และพบว่ามีหลักฐานที่แสดงถึงผลงานและเพิ่มสะสมผลงานของครูในจำนวนพอสมควร แต่ยังไม่ครบทุกคน

1.3 เอกสารเกี่ยวกับการประเมินการพัฒนาครู (Check) พบว่ามีเอกสารหลักฐานที่แสดงว่ามีการติดตามและนิเทศการเรียนการสอนของครู และมีเอกสาร/เครื่องมือการประเมินการพัฒนาครู ที่พบคือแบบสรุปผลการสังเกตการณ์สอนและเยี่ยมชั้นเรียนของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ

1.4 เอกสารเกี่ยวกับการรายงานผล/การนำไปใช้ (Act) พบว่ามีรายงานผลการปฏิบัติงานของครู ในส่วนที่เป็นภาพรวม คือ รายงานผลการปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ผ่านมาของฝ่าย/งานต่างๆ ตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียน และพบว่ามีรายงานการปฏิบัติงานของครูรายบุคคลแต่ไม่ครบทุกคน ส่วนรายงานผลการพัฒนาครูในปีการศึกษาที่ผ่านมาที่พบบ้างแต่ยังไม่ครอบคลุมคุณครูทุกคน

1.5 เอกสารเกี่ยวกับการสร้างเสริมและดูแลวิชาชีพครู พบว่ามีหลักฐานประเภทรูปถ่ายเกี่ยวกับกิจกรรมการสร้างเสริมขวัญกำลังใจครู การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมการขอมติและขอเลื่อนวิทยฐานะครูและที่พบในปริมาณค่อนข้างมากก็คือการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้, เอกสาร, สื่อเรียนรู้เพื่อการเรียนการสอน ส่วนที่พบค่อนข้างน้อยก็คือเอกสารหรือคู่มือเพื่อการศึกษารเรียนรู้ด้วยตนเองของครูและบุคลากร

ผลจากการร่วมกันสังเกตและตรวจสอบเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูแล้วโดยภาพรวมพบว่ายังมีปริมาณน้อย และจำเป็นต้องจัดทำหรือจัดทำมาให้เพียงพอแก่การศึกษาค้นคว้า รวมทั้งหลายรายการควรจัดทำเป็นแนวทางหรือคู่มือการปฏิบัติราชการ ดังนั้น จึงมีข้อตกลงร่วมกันว่า “จะร่วมกันศึกษา ค้นคว้า รวบรวมและเรียบเรียงเอกสาร แนวทาง และคู่มือต่างๆ แล้วจัดไว้ให้ครูได้ศึกษา ณ สถานที่ที่เหมาะสมและสะดวก โดยกำหนดกรอบไว้ทั้ง 3 ส่วนคือ

1) เอกสารความรู้ที่ครูควรทราบ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้พื้นฐานแนวทางหรือคู่มือการปฏิบัติงาน กฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติ ทั้งนี้ ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ตามมาตรฐานด้านความรู้ที่คุรุสภากำหนดไว้ และจัดให้มีห้องหรือมุมที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาด้วย

2) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างให้ครูปฏิบัติหน้าที่หลักของตนเอง ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการเรียนการสอนตามนโยบายแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติด้วย

3) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ “ระบบการพัฒนาครู” เพื่อให้การพัฒนาครูดำเนินไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รองรับหน้าที่ของโรงเรียนที่ต้องพัฒนาครูและบุคลากร ทั้งนี้จะพยายามให้ครอบคลุมทั้งการพัฒนาวิชาการ พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ

2. ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของ โรงเรียน ความสำเร็จและสภาพปัญหาของโรงเรียน รวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้อง “การพัฒนาครู” โดยเฉพาะ ประมวลผลและสรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1 ประสพการณ์เกี่ยวกับโรงเรียนนี้ ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลด้านบวกที่แสดงถึงความร่วมมือช่วยเหลือกันตั้งแต่ก่อตั้งโรงเรียนจนถึงปัจจุบัน โดยมีความเห็นด้านลบน้อยมาก เช่น กังวลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและด้านการสนับสนุนของสังคม/ชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่ของผู้ปกครองยากจน

และมีอาชีพเกษตรกรรม ในขณะที่มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าโรงเรียนประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ พอสมควรอย่างต่อเนื่อง มีความภาคภูมิใจในผลงานโรงเรียน เช่น ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีคุณภาพน่าพอใจ ดูแลนักเรียนดีให้ความรักและเมตตาแก่นักเรียนดี

2.2 เกี่ยวกับประเด็นปัญหาของโรงเรียนที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน ประมวลได้ว่ามีหลายส่วนที่น่าสนใจ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อัตราการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาค่ำ และผู้ปกครองนิยมให้บุตรหลานทำงานเพื่อให้มีรายได้ รวมทั้งโรงเรียนขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา อย่างไรก็ตามผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องกันว่าปัญหาที่พบน่าจะสามารถแก้ไขและพัฒนาได้หากมีความร่วมมือกันอย่างจริงจัง

2.3 เกี่ยวกับประเด็นของศักยภาพของครูโรงเรียนนี้ สรุปได้ว่า มีบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีครูไม่เพียงพอ ในขณะที่ส่วนใหญ่โดยภาพรวมแล้วน่าจะพอใช้ได้ อีกทั้งการขาดแคลนครูก็นับเป็นปัญหาทั่วไปของเกือบทุกโรงเรียนอยู่แล้ว แต่ทุกคนรับผิดชอบการเรียนการสอนรายวิชาที่ตรงกับสาขาวิชาและความถนัด

2.4 เกี่ยวกับคุณภาพครูของโรงเรียนนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นและประมวลสรุปได้ดังนี้

- 1) ครูส่วนใหญ่มีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ แต่ยังไม่สูงเพียงพอ ซึ่งเห็นได้จากผลการประเมินคุณภาพและข้อเสนอแนะของ สมศ. จึงควรมีการปรับปรุงและพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 2) ครูจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์คุณภาพที่กำหนด คือ ยังขาดประสิทธิภาพ และ ไม่นับผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนา
- 3) ที่ผ่านมา ทางโรงเรียนก็มีความพยายามจะแก้ไขปัญหาต่างๆ ข้างต้นอย่างต่อเนื่องเห็นได้จากหลักฐานการพัฒนาครูในงานรับผิดชอบของ “งานพัฒนาบุคลากร” ฝ่ายวิชาการ และ เอกสารที่แสดงถึงการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งก็ได้ผลดีในระดับหนึ่งเท่านั้น

2.5 เมื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นความพึงพอใจในคุณภาพครูและความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพครู รวมทั้งกระบวนการพัฒนาครูควรเป็นเช่นไร ก็พบว่า วิธีการที่ทางโรงเรียนดำเนินการมาก่อนหน้านี้ อาจยังไม่มีระบบที่เข้มแข็งหรือไม่จริงจังเพียงพอ รวมทั้งอาจให้ความสนใจในปัญหานี้น้อยเกินไป ดังคำกล่าว

“...ผมเห็นว่าการพัฒนาครูที่ผ่านมามีไม่จริงจังและต่อเนื่องเพียงพอ...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : บันทึกการสัมภาษณ์)

“...ดิฉันคิดว่าการพัฒนาครูต้องได้รับความร่วมมือจากครูคนนั้นๆจึงจะได้ผล...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : บันทึกการสัมภาษณ์)

“...ผมคิดว่าการพัฒนาครูที่ผ่านมามีไม่มีระบบที่ดี หรือไม่ครอบคลุมคุณครูทุกคนและมีการกระตุ้นหรือเปล่า.....”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : บันทึกการสัมภาษณ์)

2.6 เกี่ยวกับประเด็นที่เห็นว่า “ควรพัฒนาครูอย่างไร” ก็ได้รับคำตอบที่น่าสนใจว่า การพัฒนาครูนั้นควรยึดมาตรฐานเป็นหลักหรือมีไว้เทียบเคียงคุณภาพ ดำเนินการอย่างเป็นระบบและควรมีกระบวนการที่เหมาะสมด้วย ดังคำกล่าว

“...ผมคิดว่าที่ผ่านมาเราให้ความสำคัญกับการการพัฒนาครูน้อยเกินไปหรือเปล่า หรือวิธีการที่เราใช้อาจต้องปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น.....”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : บันทึกการสัมภาษณ์)

“...ฉันเห็นว่าการพัฒนาครูต่อไปต้องเริ่มจากการให้ครูตระหนักในความสำคัญ และทางโรงเรียนต้องนำเสนอผลการประเมินคุณภาพของ สทศ.อย่างจริงจัง.....”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : บันทึกการสัมภาษณ์)

2.7 เกี่ยวกับประเด็นของแนวทางและความคาดหวังในการพัฒนาครู พบว่า มีข้อเสนอที่น่าสนใจ คือ ควรดำเนินการอย่างจริงจัง เป็นระบบเน้นที่มุ่งคุณภาพ และ ร่วมมือกันเพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน ดังคำกล่าว

“...ผมเห็นว่าควรพัฒนาครูอย่างจริงจัง โดยจัดระบบให้ดี มีการกำกับติดตาม ที่ชัดเจน และต่อเนื่องเพียงพอ...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : บันทึกการสัมภาษณ์)

“...ฉันคิดว่าการพัฒนาครูต่อไปนี้ต้องให้ครอบคลุมครูทุกคนและทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้.....”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : บันทึกการสัมภาษณ์)

“...ผมเห็นว่าหลังการพัฒนาครูและเมื่อเขาสามารถพัฒนานักเรียนและการเรียนการสอน ได้ดีขึ้น ทางโรงเรียนต้องมีมาตรการเกี่ยวกับเรื่องขวัญกำลังใจเขาด้วย....”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : บันทึกการสัมภาษณ์)

2.8 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นทางเลือกในการพัฒนาครู ปรากฏว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า

- 1) ควรใช้วิธีการทั้งแบบที่ไม่เป็นทางการและแบบที่เป็นทางการ
- 2) ควรใช้วิธีการที่หลากหลายอย่างบูรณาการ เน้นการศึกษาด้วยตนเอง
- 3) ควรใช้กระบวนการกลุ่มเป็นเครื่องช่วยพัฒนาที่สำคัญ
- 4) ควรให้ครูพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมหลักพื้นฐาน
- 5) ควรระดมความร่วมมือทุกส่วนใน โรงเรียนหรืออาจถึงส่วนชุมชนด้วยก็ยิ่งดี

2.9 เกี่ยวกับการพิจารณาและประเมินทางเลือกเพื่อการพัฒนาครู พบว่า ควรเลือกใช้วิธีที่ ประหยัดแต่มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ เน้นการพัฒนาตนเอง ยึดมาตรฐานคุณภาพที่เกี่ยวข้อง และควรต้อง ดำเนินการอย่างจริงจัง

3. ผลการสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย

ผลการสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย พบประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

3.1 ผู้ร่วมวิจัย มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ

- 1) ครูต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้
- 2) ครูต้องปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงาน

หลักของตนคือการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ดังคำกล่าว

“...ฉันคิดว่า ต่อไปนี้เราต้องสนใจการพัฒนาครูอย่างจริงจังแล้วละ.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บันทึกการสัมภาษณ์)

“...ผมเห็นว่าครูต้องทำงานให้ดีและครบขั้นตอนสำคัญ เช่น ต้องเริ่มตั้งแต่หลักสูตร มาเลย ที่ผ่านมาราชาดเรื่องนี้.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บันทึกการสัมภาษณ์)

3) ครูจำเป็นต้องพัฒนาในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตน(จรรยาบรรณวิชาชีพ) โดยส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าด้านปฏิบัติงาน “การจัดการเรียนการสอน” สำคัญที่สุด ต้องใส่ใจและดำเนินการโดยตัวคนที่สุด รองลงไปคือการพัฒนาด้านเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ประสิทธิภาพเพื่อให้ตนเองมีสมรรถนะที่สูงขึ้น ส่วนด้านการรักษารายบรรณวิชาชีพนั้นทุกคนมีความเห็นตรงกันคือ “ครูปฏิบัติได้คืออยู่แล้วก็ให้ยึดถือและพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมหลัก เพียงแต่อาจมีการย้ำเตือนและตรวจสอบเป็นระยะก็น่าจะเพียงพอ”

4) เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของการพัฒนา พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องกันว่า ควรเน้นพัฒนาทักษะและความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังคำกล่าว

“...ผมเห็นว่าครูต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้และมีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บันทึกการสัมภาษณ์)

“...ฉันคิดว่า ควรพัฒนาครูโดยเน้นหน้าที่หลักคือการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับตั้งแต่หลักสูตรสู่การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บันทึกการสัมภาษณ์)

“...ผมมีความเห็นว่า ที่ผ่านมารายังไม่กระจ่างชัดเพียงพอในเรื่องการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนะครับ.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บันทึกการสัมภาษณ์)

3.2 ครูมีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาในแนวเดียวกับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เห็นว่าควรใช้วิธีการที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ นอกจากนี้ยังเห็นว่า “ครูต้องตระหนักในการพัฒนาคุณภาพและใช้การพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมหลัก” โดยเลือกทางเลือกที่เหมาะสม เช่น

- 1) การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาคูณเป็นต้น
- 2) ครูมีความคิดเห็นว่าการนำทางเลือกที่ประเมินนี้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาครู

จะเกิดปรากฏการณ์ที่หลากหลาย คือ ใช้กิจกรรมที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น หรือตรงตามความต้องการของครู และส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมด้วย

3.3 ครูมีความเห็นว่า การพัฒนาครูนั้นควรเน้นที่มาตรฐานการปฏิบัติงานหลักคือการจัดการเรียนการสอน โดยเทียบเคียงกับคุณภาพที่กำหนด และไม่ละเลยในการพัฒนาตนเองในด้านอื่นๆ ด้วย

3.4 ครูมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาครูที่มุ่งสู่คุณภาพมาตรฐานนั้นเป็นสิ่งจำเป็น และมีคุณค่าต่อการประกอบอาชีพของตนเอง หากสามารถพัฒนาได้สำเร็จก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อหลายส่วน ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียน ดังนี้

1) การพัฒนาครูต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพครูให้ได้มาตรฐาน เพื่อส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูรายบุคคล และ ผู้เรียนก็มีคุณภาพตามที่กำหนด

2) หากสามารถพัฒนาครูได้สำเร็จก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ คือ ครูมีคุณภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและมีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนด ดังนั้นคุณภาพการศึกษาโดยรวมของโรงเรียนก็จะสูงขึ้นและได้ระดับมาตรฐาน ก็จะส่งผลถึงระดับกลุ่มบุคคล(กลุ่มสาระฯ) และ ระดับโรงเรียนอย่างแน่นอน

4. ผลการจัดกลุ่มสนทนา

คณะผู้วิจัยได้ร่วมกันจัดกลุ่มสนทนาเพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาครูในประเด็นของ “การพัฒนาคุณภาพครูสู่มืออาชีพ” ปรากฏผลสรุปดังต่อไปนี้

4.1 ครู มีความเห็นว่า คุณภาพของครูส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน เพราะครูคือผู้วางแผนและจัดการโดยใช้กิจกรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ดังคำกล่าว

“...ฉันเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพด้วย จึงจะประสบผลสำเร็จ.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บันทึกการสนทนา)

“...ผมมีความคิดเห็นว่า หากครูมีคุณภาพและได้มาตรฐานแล้ว ก็แน่นอนว่าผู้เรียนต้องเกิด การเรียนรู้อย่างมีคุณภาพด้วย.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บันทึกการสนทนา)

4.2 ครู มีความคิดเห็นว่า ครูทุกคนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะหรือสมรรถนะเกี่ยวกับ “มาตรฐานคุณภาพครู” อย่างมาก เพราะจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่นั้นมีคุณภาพและเกิดความสำเร็จดังคำกล่าว

“...ผมมีความเห็นว่า ครูที่มีคุณภาพมาตรฐาน จะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ แต่ต้องไม่ลืมว่าต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยนะ.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บันทึกการสนทนา)

“...ฉันเห็นว่า ครูต้องมีคุณภาพมาตรฐานให้ครอบคลุมทุกด้าน คือทั้งด้านความรู้ ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน และการครองตนด้วย.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บันทึกการสนทนา)

4.3 ครูผู้ร่วมสนทนาเห็นตรงกันว่า “ควรพัฒนาครูด้านการปฏิบัติงาน (การเรียนการสอน) ก่อนด้านอื่นๆ” เพราะว่าเป็นหน้าที่หลักของครูทุกคน จึงต้องปฏิบัติให้ดีและอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาตนเองด้านความรู้และประสบการณ์ควบคู่กันไปด้วย ส่วนมาตรฐานด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณนั้น ทุกคนสามารถกำกับดูแลตนเอง ได้อยู่แล้ว ดังคำกล่าว

“...ผมเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือเรื่องแรกสุดที่ต้องพัฒนาครู.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บันทึกการสนทนา)

“...ดิฉันคิดว่า ปัจจุบัน ครูเรายังขาดความรู้ความเข้าใจ และสมรรถนะเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บันทึกการสนทนา)

“...ผมมีความคิดเห็นว่ามีควมจำเป็นต้องพัฒนาครูในด้าน การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ก่อนเรื่องอื่น และควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วย.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บันทึกการสนทนา)

5. ผลการประเมินโครงการต่าง ๆ

การดำเนินการในทุกโครงการของคณะผู้วิจัย ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน โดยมีผลการประเมิน โครงการต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 30 แสดงผลการประเมิน โครงการที่ 1 การพัฒนาครูมืออาชีพ เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้/ผลที่เกิด	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ	√			
2. ครูมีความรู้ความเข้าใจ “การออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”		√		
3. ครูมีความรู้ความเข้าใจ “ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง”	√			
4. ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “ครูมืออาชีพ/ผู้นำการเปลี่ยนแปลง”		√		
5. ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “ห้องเรียนคุณภาพ”		√		
เฉลี่ย	3.40			

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผลการประเมินโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทุกตัวบ่งชี้ โดยมีคุณภาพอยู่ในระดับดีถึงดีมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

- 1) จุดเด่นโครงการ คือ ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- 2) ปัจจัยความสำเร็จ คือ ความร่วมมือและความตั้งใจ โดยมุ่งประโยชน์ของผู้เรียน
- 3) จุดที่ควรพัฒนา - ไม่มี -
- 4) มีข้อเสนอแนะ คือ ควรดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- 5) สรุปผลรวม คือ บรรลุเป้าหมายของโครงการอย่างน่าพอใจ ครุนำไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน

ตารางที่ 31 แสดงผลการประเมินโครงการที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน

ตัวบ่งชี้/ผลที่เกิด	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. ครูตั้งใจและให้ความร่วมมือกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ	√			
2. ครูตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจการวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน		√		
3. ครูมีมั่นใจว่าจะมีความสามารถในการวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน		√		
4. ครูจะสร้างสรรค์ผลงานการวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน		√		
เฉลี่ย	3.25			

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผลการประเมินคือมีระดับคุณภาพน่าพอใจ คุณภาพระดับ “ดี” และ “ดีมาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทุกตัวบ่งชี้

- 1) จุดเด่นโครงการ คือ ครูได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้และทักษะจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีประโยชน์
- 2) ปัจจัยความสำเร็จ คือ ความตั้งใจที่มุ่งประโยชน์และเป็นความต้องการจำเป็นของครูโดยตรง
- 3) จุดที่ควรพัฒนา คือ ควรนำเสนอตัวอย่างการวิจัยในชั้นเรียนที่หลากหลายและครอบคลุมประเภทของการวิจัยด้วย
- 4) มีข้อเสนอแนะ คือ ควรพัฒนารายงานการวิจัยฯ ไปสู่ผลงานทางวิชาการ
- 5) สรุปผลรวม คือ บรรลุเป้าหมายของโครงการทุกประการ

ตารางที่ 32 แสดงผลการประเมินโครงการที่ 3 การเสริมสร้างระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

ตัวบ่งชี้/ผลที่เกิด	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งและเป็นระบบ		√		
2. มีการพัฒนานักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC : Youth Counselors)		√		
3. มีการดำเนินงานการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพอยู่ในระดับที่กำหนดทุกชั้นตอน คือ ตระหนัก (A1) มุ่งมั่นพยายาม (A2) เกิดผลสำเร็จ (A3) มีภาวะยั่งยืน (A4)	√			
4. มีการส่งเสริมและพัฒนา ใช้กิจกรรมที่เหมาะสมในการส่งเสริมป้องกัน และแก้ไขปัญหา	√			
5. เครือข่ายผู้ปกครองของนักเรียน เข้มแข็ง และ มีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม		√		
เฉลี่ย	3.40			

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผลการประเมินโครงการมีระดับคุณภาพน่าพอใจ คือ มีคุณภาพเฉลี่ยอยู่ในระดับ“ดี” คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 โดยบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทุกตัวบ่งชี้

1) จุดเด่นโครงการ คือ ครูได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นระบบ

2) ปัจจัยความสำเร็จ คือ ความร่วมมือกันหลายส่วนสู่เป้าหมายร่วมกัน คือมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็น “คนดี”

3) จุดที่ควรพัฒนา คือ ควรกำหนดกิจกรรมร่วมกันแบบต่อเนื่อง

4) มีข้อเสนอแนะ - ไม่มี -

5) สรุปผลรวม คือ บรรลุเป้าหมายของโครงการทุกตัวชี้วัดและมีระดับคุณภาพสูง

ตารางที่ 33 แสดงผลการประเมินโครงการที่ 4 การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ

ตัวบ่งชี้/ผลที่เกิด	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. ครูให้ความร่วมมือรับการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติหน้าที่	√			
2. ครูมุ่งมั่นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	√			
3. ครูมีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
4. ครูมีพัฒนาการที่ดีและมีคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง		√		
5. ครูสามารถพัฒนาและส่งเสริมให้เกิด “ห้องเรียนคุณภาพ”		√		
เฉลี่ย		3.20	√	

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผลการประเมินโครงการมีระดับคุณภาพน่าพอใจ คือ มีคุณภาพเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ดี” คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 โดยบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทุกตัวบ่งชี้

1) จุดเด่นโครงการ คือ ครูได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นระบบ

2) ปัจจัยความสำเร็จ คือ ความร่วมมือกันหลายส่วนสู่เป้าหมายร่วมกัน คือมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็น “คนดี”

3) จุดที่ควรพัฒนา คือ - ไม่มี -

4) มีข้อเสนอแนะ คือ ควรกำหนดกิจกรรมร่วมกันแบบต่อเนื่อง

5) สรุปผลรวม คือ บรรลุเป้าหมายของโครงการทุกตัวชี้วัดและมีระดับคุณภาพสูง

ดังนั้น โดยภาพรวมจะเห็นได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของวงรอบที่ 1 นี้ ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีผลการวิจัยทั้งในส่วนของการ “การปฏิบัติ” และ “ผลการปฏิบัติ” โดยมีผลดังนี้

1) โครงการ “การพัฒนาครูมืออาชีพเพื่อจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” ซึ่งเน้นกิจกรรมต่างๆ คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การออกแบบการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” รองรับด้วยระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนรู้ และ “การเสริมสร้างระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง” พบว่า บรรลุผลในระดับเฉลี่ย 3.40 ผู้ร่วมวิจัยได้เรียนรู้และฝึกตนเอง และลงมือปฏิบัติจริงในภาคสนาม ซึ่งเกิดประโยชน์อย่างมาก

2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน” ดำเนินการอบรมเมื่อภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552

3) โครงการประชุมปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พ.ศ.2552 ดำเนินการกระบวนการกลุ่ม แล้วนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4) โครงการกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ ร่วมกันดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยทีมผู้ให้ข้อมูลสำคัญร่วมกับผู้วิจัย พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

6. ผลการสะท้อนผล

โดยจัดประชุมกลุ่ม ในวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2552 เพื่อนำเสนอสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด (จากขั้นตอนการวิจัยที่ 2-5 คือ หลังทำกิจกรรมครบวงจรรอบที่ 1 แล้วร่วมกันพิจารณา อภิปรายเสนอความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วเขียนเป็นสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาโดยภาพรวม ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข แล้วจัดทำเป็นเอกสารนำเสนอผู้ร่วมวิจัย โดยกำหนดกรอบหลักเพื่อการสะท้อนผล ดังนี้

1. การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละโครงการ/กิจกรรม
 2. ความสำเร็จที่เกิดขึ้น วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และปัจจัยของความสำเร็จ
 3. สภาพการเปลี่ยนแปลง ผลการเรียนรู้ และพัฒนาการของครู
 4. ข้อเสนอแนะ เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาในวงรอบการวิจัยต่อไป
- ผลการร่วมพิจารณาและสะท้อนผลการวิจัยวงรอบที่ 1 พบว่า

6.1 ผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “หลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” พบว่า บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ครูผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น มีความมั่นใจมากขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้ ดังข้อความ

“.....ตอนนี้กระจำขึ้นเยอะเลยครับ ก่อนหน้านี้นผมไม่ให้ความสำคัญหรือสนใจหลักสูตรสถานศึกษาเลย ศึกษารายละเอียดเพียงคำอธิบายรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบสอนเท่านั้น เพิ่งรู้เดี๋ยวนี้เองว่า ครูที่ดีต้องรู้และเข้าใจหลักสูตร โดยภาพรวม จึงจะเข้าใจได้ว่าเมื่อเด็กเรียนจบหลักสูตรแล้ว เขาควรจะมีรูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไร.....”

(ผู้ร่วมวิจัย: บัณฑิตกอนุทิน)

“พอดีฉันได้ตั้งใจศึกษาอย่างจริง จึงพบว่า หากจะทำการสอนนักเรียนให้บรรลุและเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง “กระบวนการเรียนรู้” วิธีเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง.....”

(ผู้ร่วมวิจัย: บัณฑิตกอนุทิน)

6.2 ผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง” พบว่า นำพอใจคือบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้ร่วมวิจัยมีความเข้าใจชัดเจน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้ ดังข้อความ

“.....พอคิดมันได้ตั้งใจจริง พยายามเข้าใจในทุกประเด็น ทำให้มีความรู้สึก “สงสาร ลูกศิษย์.....ถ้าเราทำการใดๆ ที่ผ่านมาราอาจจะเลยเรื่องนี้ไป คุณภาพและมาตรฐานคุณภาพ

ไม่ค่อยมีการพูดถึงกันสักเท่าไร พอได้ศึกษาและทบทวนแล้วก็ได้คิดว่า การที่จะเป็น ครูที่ดีมี

คุณภาพนั้นก็ไม่ใช่ง่ายเลยนะ รวมทั้งต้องปฏิบัติตนอย่างต่อเนื่องและยาวนานอีกด้วย.....”

(ผู้ร่วมวิจัย: บันทีกอนุนทิน)

“ก่อนหน้านี้นี้ไม่ค่อยสนใจเรื่องนี้อย่างจริงจัง ตอนนี้องเห็นคุณค่าของนักเรียนใน ฐานะที่เขาเป็นมนุษย์และเป็นพลเมืองของชาติได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ต่อไปนี้ผมจะดูแลนักเรียนทุกคนให้ดี.....”

(ผู้ร่วมวิจัย: บันทีกอนุนทิน)

6.3 ผลการปฏิบัติและพัฒนาครู เพื่อมุ่งจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สรุปผลได้ ว่า ครูทุกคนมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีความอดสาหัส โดยมีผลและความสำเร็จต่างๆ ดังต่อไปนี้

6.3.1 ผลการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีพัฒนาการในทางบวก มีความกระตือรือร้นมากขึ้น มีพฤติกรรมใฝ่รู้ใฝ่เรียน หมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรู้ เพิ่มขึ้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดี ดังข้อความ

“..... พอเรามีโอกาสได้ศึกษาและทบทวนตนเองจึงรู้สึกได้ว่า เราต้อง ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองในหลายประการ เพื่อให้เป็นครูที่ดีและลูกศิษย์ชื่นชมให้ได้.....”

(ผู้ร่วมวิจัย: บันทีกอนุนทิน)

“.....พอคิดมันมีความตั้งใจศึกษาค้นคว้าอย่างจริงจัง ก็มีมหัศจรรย์เกิดขึ้นมา คือ มีพลังและความสว่างในการทำงานเกิดขึ้น มีความรู้มากขึ้น จึงรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองมาก.....”

(ผู้ร่วมวิจัย: บันทีกอนุนทิน)

6.3.2 ผลการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ผู้ร่วม วิจัยรักษาวินัย มีจริยธรรม และรักษาจรรยาบรรณมากยิ่งขึ้น มีความระมัดระวังและรอบคอบมากขึ้นให้ความสนใจและตระหนักในความสำคัญด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ นำมาซึ่งบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีม มีความ ร่วมมือ และมีความสุขมากขึ้น โดยมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างชัดเจนทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มบุคคลดังกล่าว

“.....คิดมันมีความเห็นว่า การทบทวนตนเองและดูแลการประพฤติปฏิบัติ ของตนเองอยู่เสมอ นำมาซึ่งความภาคภูมิใจในอาชีพครู..... จะทำต่อเนื่องต่อไปค่ะ.....”

(ผู้ร่วมวิจัย: บันทีกอนุนทิน)

6.3.3 ผลการพัฒนาตนเองด้านความรู้สำคัญสำหรับครู พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมี ความเห็นพ้องกันว่า การศึกษาเพิ่มพูนความรู้นั้นมีประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู และเป็นความ มั่นใจที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการมีความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มพูนขึ้นและชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ที่เกี่ยวกับ

6.3.3.1 หลักสูตรและสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่รับผิดชอบสอน

6.3.3.2 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู โดยเฉพาะการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้

6.3.3.3 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

6.3.3.4 จิตวิทยาสำหรับครูและความเป็นครู

6.3.3.5 การวัดและประเมินผลและการวิจัย

6.3.3.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน

6.3.3.7 สมรรถนะของครู

ดังกล่าวว่า “.....ตอนนี้ผมมีความมั่นใจมากขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีความรู้ต่างๆ มากมายและกว้างขวางยิ่งขึ้น และ ในบางส่วนรู้สึกด้วยซ้ำไป..ดีใจมาก.....”

(ผู้ร่วมวิจัย: บันทึกอนุทิน)

“.....ดิฉันมีความสุขมากขึ้นและมีความมั่นใจสูงขึ้น.....ภูมิใจว่าตนเองมีความต่างๆ เพิ่มขึ้น.....มั่นใจว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่.....”

(ผู้ร่วมวิจัย: บันทึกอนุทิน)

6.3.4 ผลการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครู พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ได้ราบรื่นมากขึ้น มีความตื่นตัวและพร้อมยิ่งขึ้น ทั้งด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

6.3.4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีความคิดเป็นระบบมากขึ้น รอบคอบมากขึ้น และมีแผนหรือคิดก่อนการปฏิบัติมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ความสนใจในงานของตนเองของครบวงจรยิ่งขึ้น

6.3.4.2 การบริการที่ดี พบว่า มีความตระหนักในหน้าที่ของผู้ให้บริการมากยิ่งขึ้น และให้ความสำคัญกับผู้รับบริการมากขึ้น

6.3.4.3 การพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ร่วมวิจัยรู้สึกว่าคุณค่ามากขึ้น และภาคภูมิใจในวิชาชีพครู รวมทั้งมองในแง่บวกต่อการมีโอกาสพัฒนาตนเอง

6.3.4.4 การทำงานเป็นทีม พบว่า คณะผู้ร่วมวิจัยคำนึงถึงผู้อื่นและกลุ่มมากขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งตระหนักในความสำคัญของทีม รวมทั้งให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนมากขึ้น

6.3.4.5 หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยให้ความสำคัญกับ “หลักสูตรและการเรียนการสอน” มากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ส่วนใหญ่ตระหนักในความสำคัญของการศึกษาเรียนรู้หลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนเชิงระบบ

6.3.4.6 การพัฒนาผู้เรียน พบว่า รู้สึกว่างานของตนเองมีผลกระทบโดยตรงกับผู้เรียน มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งเห็นพ้องกันว่า “การพัฒนาผู้เรียน” คือภารกิจหลักของวิชาชีพครู และสมควรปฏิบัติให้ดีที่สุด

6.3.4.7 การบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า บรรยากาศการอยู่ร่วมกันและการเรียนการสอนดีขึ้น เกิดบรรยากาศทางวิชาการควบคู่กับความเป็นกันเองและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขมากขึ้น

6.3.4.8 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีความรู้และทักษะด้านนี้เพิ่มสูงขึ้น ทั้งๆที่ก่อนหน้านี้มิได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากนัก

6.3.4.9 ภาวะผู้นำครู พบว่า มีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น ก่อนหน้านี้มักเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ

6.3.4.10 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น และมีความมั่นใจมากขึ้น

6.3.5 ผลการจัดวางและบริหารจัดการตามระบบคุณภาพ พบว่า สามารถเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในวงรอบที่ 1 พบว่า ผู้ร่วมวิจัยเห็นพ้องกันดังนี้

6.3.5.1 การเน้นย้ำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ “การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน” เป็นสิ่งที่สำคัญ จำเป็น และมีประโยชน์ต่อครูมาก

6.3.5.2 การจัดและนำระบบวงจรคุณภาพ (Deming Cycle) มาใช้ในครั้งนี้มีประโยชน์และสะดวกแก่การปฏิบัติมาก เพราะมีขั้นตอนที่ชัดเจน สะดวกแก่การปฏิบัติ การประเมิน และการรายงาน รวมทั้งสามารถรวบรวมประเด็นต่างๆ ได้ง่าย ทั้งสภาพความสำเร็จ ปัญหา หรือแม้แต่อุปสรรคต่างๆ จึงสะดวกแก่การวางแผนการปฏิบัติงานในลำดับต่อไป

6.3.6 ผลการสะท้อนผลโดยภาพรวม พบว่า คณะผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจต่อการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในวงรอบที่ 1 เพราะเหตุว่า

6.3.6.1 ได้มีโอกาสประเมินและพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง

6.3.6.2 ได้รับการพัฒนาคุณภาพตนเองและสมรรถนะการปฏิบัติงานไปพร้อมๆ กัน

6.3.6.3 ตนเองมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและวิชาชีพมีความหมายยิ่งขึ้น

6.3.6.4 การบริหารจัดการที่เป็นระบบของฝ่ายบริหารโรงเรียนมีประโยชน์และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพครู โดยให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นปัจจัยความสำเร็จประการหนึ่ง

6.3.6.5 ปัจจัยความสำเร็จในการวิจัยวงรอบที่ 1 ประกอบด้วย ความร่วมมือและมุ่งมั่นตั้งใจของผู้ร่วมวิจัย และคณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร ที่มีความรับผิดชอบสูงและสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกรอบภารกิจและเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3.6.6 การดำเนินการในวงรอบที่ 1 นี้ เกิดประโยชน์อย่างมากมิใช่เพียงต่อการพัฒนาคุณภาพครูเท่านั้น หากแต่เกิดคุณประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษาทุกด้าน เป็นการสะท้อนข้อเท็จจริงที่ว่า “ครูคือกลไกสำคัญที่สุดของการพัฒนา” และผู้รับประโยชน์โดยตรงก็คือผู้เรียนนั่นเอง



ภาพที่ 59 การร่วมสะท้อนผลอย่างตั้งใจ

6.3.6.7 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการสะท้อนผลร่วมในครั้งนี้ และเป็นข้อเสนอที่ควรดำเนินการในวงรอบที่ 2 ของการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) การดำเนินการบางเรื่องต้องใช้เวลา เช่น การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และครูต้องการเวลาในการศึกษาทำความเข้าใจ และลงมือปฏิบัติจริงในชั้นเรียน
- 2) กิจกรรมบางอย่างต้องอาศัยความร่วมมือและบรรยากาศการทำงานกัลยาณมิตร เช่น การร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ และความเข้มแข็งของระบบทีม
- 3) ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา (ด้านผู้เรียน) มีลักษณะหมักหมมมานาน คือมิได้รับความสนใจอย่างจริงจัง จึงต้องวางแผนและดำเนินการอย่างเข้มข้นในวงรอบที่ 2 ของการวิจัย เช่น การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู และการสร้างเสริมความเข้มแข็งของระบบการประกันคุณภาพภายใน เป็นต้น
- 4) ถึงแม้พบว่าในวงรอบที่ 1 ของการวิจัยนี้ มีความสำเร็จเกิดขึ้นหลายประการ แต่ก็ยังมีอีกหลายส่วนที่ต้องดำเนินการและพัฒนาต่อไป ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการส่งเสริมด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน และการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 5) ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยกระบวนการร่วมมือร่วมใจทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ โดยมุ่งที่เป้าหมายเดียวกันคือ “คุณภาพผู้เรียน” ทั้งนี้ต้องใช้หลักการบริหารแบบกระจายอำนาจและใช้โรงเรียนเป็นฐานการบริหารด้วย

ผลการสะท้อนผลโดยภาพรวม พบว่า

จากการจัดประชุมกลุ่มเพื่อนำเสนอสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด (จากขั้นตอนการวิจัยที่ 2-5 คือ หลังทำกิจกรรมครบวงรอบที่ 1 PAORI) โดยใช้กระบวนการกลุ่มการถอดบทเรียน/พิจารณาหลังเสร็จกิจกรรม (AAR: After Action review) แล้วร่วมกันอภิปราย วิพากษ์ เสนอความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.1 กระบวนการบริหารจัดการเชิงระบบเน้นวงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นสิ่งที่มีประโยชน์จริง และสมควรขยายผลไปสู่การปฏิบัติอื่นๆ ในโรงเรียน ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม สามารถติดตามตรวจสอบได้โดยสะดวก

1.2 ผู้ร่วมวิจัยทุกคนเห็นพ้องกันว่า การเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติ (learning on the jobs) เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนางานในหน้าที่และการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้จริง รู้สึกว่าเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (PL: Participatory learning) มีประสบการณ์ในการทำงานที่ชัดเจนมีคุณค่ายิ่งขึ้น เนื่องจากดำเนินการตามหลักการเรียนรู้จากการกระทำ (Active learning) รวมทั้งสร้างเสริมมีความรู้ความเข้าใจในหลักการสำคัญต่างๆ ได้แก่ หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักการฟังตนเอง และ หลักการเรียนรู้ร่วมกัน

1.3 กระบวนการทำงานเป็นทีมมีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากกว่าเดิม บรรยากาศหรือวัฒนธรรมในองค์กรที่พึงประสงค์ มีการเรียนรู้กระบวนการประชาธิปไตยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม การดำเนินงาน โดยอาศัยกิจกรรมที่หลากหลายและความร่วมมือของทุกคนส่งผลให้เกิดความสำเร็จในหลาย

ประการ ได้แก่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละโครงการ/กิจกรรมโดยมีคุณภาพอยู่ในระดับที่ทุกคนพึงพอใจ

1.4 ผู้ร่วมวิจัยมีพัฒนาการที่ดีขึ้น ปฏิบัติงานมีระบบมากขึ้น ส่งผลให้การกำกับ ติดตาม และนิเทศ สามารถดำเนินไปได้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและงานมากขึ้น ผู้ร่วมวิจัยทุกคนให้ความสำคัญกับหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ มีความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เกิดวิธีปฏิบัติที่ดีและเป็นเลิศ โดยเกิดผลงานของตนเองมากขึ้น และ มีความรู้สึกว่าตนเอง “เป็นมืออาชีพ” กว่าที่เคยเป็นมา ผู้ร่วมวิจัย มีข้อมูลในส่วนที่เป็นจุดเด่นที่ควรพัฒนาและพบจุดอ่อนของตนเองที่สมควรต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นและมองเห็นแนวทางที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป

1.5 ผลการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีพัฒนาการทางบวกมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นมากขึ้น มีพฤติกรรมใฝ่รู้ใฝ่เรียน หมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดี

1.6 ผลการพัฒนาตนเองด้านสมรรถนะของครู พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดเป็นระบบมากขึ้น รอบคอบมากขึ้น และมีแผนหรือคิดก่อนการปฏิบัติเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ความสนใจในงานของตนแบบองค์รวมยิ่งขึ้น, การบริการที่ดี พบว่า มีความตระหนักในหน้าที่ผู้ให้บริการมากยิ่งขึ้น ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการมากขึ้น การพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ร่วมวิจัยรู้สึกว่าคุณค่ามากขึ้นและภาคภูมิใจในวิชาชีพครู มองในแง่บวกต่อการพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม พบว่า คณะผู้ร่วมวิจัยคำนึงถึงผู้อื่นและกลุ่มมากขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งตระหนักในความสำคัญของทีม รวมทั้งให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนมากขึ้น

1.6.1 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยให้ความสำคัญกับเรื่อง“หลักสูตรและการเรียนการสอน” มากขึ้น ส่วนใหญ่ตระหนักในความสำคัญของการศึกษาเรียนรู้หลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ การปฏิบัติงานเชิงระบบ

1.6.2 การพัฒนาผู้เรียน พบว่า รู้สึกว่างานของตนเองมีผลกระทบโดยตรงกับผู้เรียน มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งเห็นพ้องกันว่า “การพัฒนาผู้เรียน” คือภารกิจหลักของวิชาชีพครู และสมควรปฏิบัติให้ดีที่สุด ส่วนการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า บรรยากาศการอยู่ร่วมกันและการเรียนการสอนดีขึ้น เกิดบรรยากาศทางวิชาการควบคู่กับความเป็นกันเองและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขมากขึ้น

1.6.3 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่ามีความรู้และทักษะด้านนี้เพิ่มสูงขึ้น ทั้งๆที่ก่อนหน้านี้มิได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากนัก ด้านภาวะผู้นำครู พบว่า มีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น ก่อนหน้านี้มักเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้นและมีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อต้องปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

1.7 ผลการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยรักษาวินัย มีจริยธรรม และรักษาจรรยาบรรณมากยิ่งขึ้น มีความระมัดระวังรอบคอบมากขึ้น โดยให้ความสำคัญ

สนใจและตระหนักในความสำคัญด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ นำมาซึ่งบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีม มีความร่วมมือ และมีความสุขมากขึ้น โดยมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างชัดเจนทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มบุคคล

1.8 การบริหารจัดการในระดับองค์การ พบว่า กระบวนการบริหารจัดการมีความชัดเจนมากขึ้น สะดวกต่อการปฏิบัติและบริหารบุคคล ส่งผลให้การกำกับ ติดตาม และนิเทศ เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ยังพบอีกว่าบรรยากาศการปฏิบัติงานในโรงเรียนดีขึ้นกว่าเดิมอีกด้วย

2. การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

2.1 มีความรู้ความเข้าใจใน “ความรู้” ที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 มีความเข้าใจในระบบการบริหารจัดการเชิงระบบ เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นของครู ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน การเสวนาอย่างสุนทรีย์ที่เป็นประโยชน์ (dialogue) การทำงานเป็นทีม (teamwork) และการนิเทศกัลยาณมิตร

2.3 เรียนรู้ทักษะทางวิชาการที่จำเป็น ได้แก่ หลักสูตร การวางแผนการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.4 มีความรู้ลึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของความเป็นครูมืออาชีพ และตนเองเป็นตัวแปรต้นที่สำคัญในการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีความตระหนักในความสำคัญของ “สมรรถนะครู” ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.5 ผลการพัฒนาตนเองด้านความรู้สำคัญสำหรับครู พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความเห็นพ้องกันว่า การศึกษาเพิ่มพูนความรู้นั้นมีประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เกิดความมั่นใจเนื่อง

มาจากการมีความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มพูนขึ้นและชัดเจนยิ่งขึ้น

3. องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น

3.1 มีความรู้ความเข้าใจใน “ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครู” เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ เรื่อง (1) หลักสูตรและสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่รับผิดชอบ (2) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู โดยเฉพาะการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ (3) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (4) จิตวิทยาสำหรับครูและความเป็นครู (5) การวัดและประเมินผลและการวิจัย (6) การบริหารจัดการในห้องเรียน และ (7) สมรรถนะของครู

3.2 กระบวนการบริหารจัดการคุณภาพ การเรียนรู้ร่วมกัน กัลยาณมิตรนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางาน

4. ผลสะท้อนอื่นๆ

4.1 การจัดวางระบบบริหารจัดการคุณภาพ เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเน้นย้ำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ “การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน” เป็นสิ่งจำเป็นและมีประโยชน์ต่อครูมาก และการนำระบบวงจรคุณภาพมาใช้ในครั้งนี้ เป็นประโยชน์และสะดวกแก่การปฏิบัติมาก เพราะมีขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน มีการประเมิน และรายงาน สามารถรวบรวมประเด็นต่างๆ ได้ ทั้งสภาพความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และแนวปฏิบัติต่างๆ

4.2 โดยภาพรวม พบว่า คณะผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจต่อการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในวงรอบที่ 1 เพราะเหตุว่า (1) ได้มีโอกาสประเมินและพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง (2) ได้รับการพัฒนาคุณภาพตนเองและสมรรถนะการปฏิบัติงานไปพร้อมๆ กัน (3) ตนเองมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและ

วิชาชีพมีความหมายยิ่งขึ้น (4) การบริหารจัดการที่เป็นระบบของฝ่ายบริหาร โรงเรียน มีประโยชน์และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพครู ให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นปัจจัยความสำเร็จประการหนึ่ง

4.3 ปัจจัยความสำเร็จในการวิจัยวงรอบที่ 1 ได้แก่ ความร่วมมือและมุ่งมั่นตั้งใจของผู้ร่วมวิจัยและคณะผู้นิเทศกัลยาณมิตรมีความรับผิดชอบสูง และปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกรอบภารกิจและเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการในวงรอบที่ 1 เกิดประโยชน์อย่างมากมิใช่เพียงต่อการพัฒนาคุณภาพครูเท่านั้น หากแต่เกิดคุณประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษาทุกด้าน ซึ่งสะท้อนข้อเท็จจริงที่ว่า “ครูคือกลไกสำคัญที่สุดของการพัฒนา” และผู้รับประโยชน์โดยตรงก็คือผู้เรียนนั่นเอง

สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่นับเป็นความสำเร็จในการใช้ตัวสอดแทรกหลักและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แต่พบว่ามีบางส่วนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนี้

1. โครงการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน เดิมกำหนดไว้ว่าจะดำเนินการในการวิจัยวงรอบที่ 1 แต่ปรากฏว่าเกิดสภาพไม่พร้อมในหลายประการ จึงต้องเลื่อนมาดำเนินการในภาคเรียนถัดมา

2. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความไม่สะดวกแก่การดำเนินงานเช่นกัน กล่าวคือ หัวงระยะเวลาการจัดทำนั้นค่อนข้างจำกัดและตายตัว เนื่องจากโรงเรียนได้รับการเลือกให้เข้าเป็น “โรงเรียนที่มีความพร้อมในการใช้หลักสูตรฯ 2551” ดังนั้น จึงมีความขลุกขลักบ้างเนื่องจากเตรียมบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการและบริหารหลักสูตรไม่เรียบร้อย อย่างไรก็ตามหลังจากนั้นทุกอย่างก็เรียบร้อย สามารถใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนได้ โดยทางโรงเรียนต้องใช้หลักสูตร 2 ฉบับในเวลาเดียวกัน คือ หลักสูตรสถานศึกษา พ.ศ.2548 ที่สอดคล้องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 และหลักสูตรสถานศึกษา พ.ศ.2552 ที่สอดคล้องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

3. ผู้ร่วมวิจัยหลายคนจำเป็นต้องเร่งรัดฟื้นฟู ศึกษา และทำความเข้าใจ เกี่ยวกับเนื้อหาสำคัญหลายเรื่อง ได้แก่ หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดประเมินผลการเรียนการสอน การใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้อื่นๆ รวมทั้งการใช้แหล่งเรียนรู้ต่างๆ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการปฏิบัติการส่วนใหญ่ในวงรอบที่ 1 จะประสบผลสำเร็จ และเป็นสภาพที่คาดหวังแต่ก็มีบางส่วนที่เป็นสภาพที่ไม่คาดหวังไว้ล่วงหน้า ดังนี้

1. บรรยากาศการทำงานร่วมกันที่ดีมาก เป็นกัลยาณมิตรและเป็นกันเองอย่างเห็นได้ชัด
2. เกิดบรรยากาศการทำงานที่กระตือรือร้นกว่าเดิมมากผู้ร่วมวิจัยไม่รู้สึกเหนื่อยมากขึ้น
3. บรรยากาศในชั้นเรียนดีขึ้น ผู้เรียนมีสีหน้าสดชื่น และมีความสนใจเรียนมากขึ้น
4. การเรียนรู้ของผู้ร่วมวิจัยเกิดขึ้นในหลายลักษณะ ได้แก่

4.1 เรียนรู้เพิ่มเติมจากความรู้เดิม จึงมีลักษณะเป็นการต่อยอดองค์ความรู้เดิม

4.2 เรียนทักษะการทำงานบางประการที่ทันสมัยขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เช่น การใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน และการใช้แหล่งเรียนรู้ เป็นต้น

4.3 เรียนรู้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเกิดบรรยากาศช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

จะเห็นได้ว่า ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยปฏิบัติการวงรอบที่

1 นับว่ามีประโยชน์อย่างมาก

บทที่ 4

การวิจัยวงรอบที่ 2

การวิจัยในวงรอบที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ตามกรอบแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 6-10 และ ยึดหลักการ 6 ประการ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอาศัยการปฏิบัติตามงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ร่วมกันกำหนดไว้เพื่อมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดการเรียนรู้ และมีองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบ และอาศัยตัวสอดแทรกเสริม ได้แก่ หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักการกัลยาณมิตรนิเทศ การดำเนินการระหว่างวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2553 ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการวิจัย

ในการวิจัยวงรอบที่ 2 ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 ดังต่อไปนี้

1.1 ขั้นตอนที่ 6 การวางแผนใหม่ (Re-planning) โดยจัดการประชุมปฏิบัติการ 2 วัน (ระหว่างวันที่ 5-6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552) พร้อมทั้งจัดให้มีการสนทนากลุ่ม (FGD) ด้วย เพื่อศึกษาทบทวนผลการดำเนินงานในวงรอบที่ 1 และร่วมจัดทำแผนปฏิบัติงานการวิจัยวงรอบที่ 2 โดยดำเนินการ ดังนี้

1.1.1 แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการประชุมกลุ่มย่อย ทั้งที่เป็นเอกสาร และการนำเสนอรายงาน และผู้วิจัยนำเสนอผลการสังเคราะห์ เขียนสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในวงรอบที่ 1 ทั้งการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะ

1.1.2 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ทั้งรายด้านคุณภาพและโดยภาพรวม ร่วมกันกำหนดประเด็นเพื่อการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาในรอบการวิจัยต่อไป เป็นประเด็นปัญหาที่ต้องการดำเนินงานต่อเนื่อง หรือเป็นประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ที่ควรจัดทำเพิ่มเติม แล้วกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม

1.1.3 แต่ละกลุ่มร่วมกันพิจารณากำหนดงาน โครงการ และกิจกรรมปฏิบัติงาน โดยพิจารณาในประเด็นที่สำคัญ และจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเอง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (อาจมีบางตัวชี้วัดคุณภาพครูในบางส่วนที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด) ร่วมกันกำหนดสภาพปัจจุบันปัญหาและสภาพที่คาดหวัง แนวทางหรือวิธีการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา รวมทั้งให้กำหนดกิจกรรม ตามช่วงเวลาต่างๆ กำหนดทรัพยากรและอื่นๆ ในวงรอบที่ 2 ของการพัฒนา ให้นำเสนอเพื่อร่วมกันวิพากษ์ ปรับปรุงแก้ไข ร่วมกันกำหนดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ โดยครอบคลุมทั้งกิจกรรมรายบุคคล กลุ่มผู้ร่วมวิจัย และภาพรวมทั้งโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการวิจัยต่อไป ดังนี้

- 1) กิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากวงจรรอบที่ 1 ต่อไป
- 2) กิจกรรมที่ต้องกำหนดขึ้นมาใหม่เป็นการเพิ่มเติมจากวงจรรอบที่ 1 หรือดำเนินการในกิจกรรมที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้แต่ยังมิได้ปฏิบัติ

1.1.4 ผู้วิจัยเขียนสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 6 ให้ทุกคนได้รับทราบถึงกระบวนการและผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

1.2 **ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติใหม่ (Re-acting)** ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 ระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2553 โดยการนำแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย กิจกรรมการพัฒนาตนเองแบบรายบุคคล การพัฒนาแบบกลุ่มย่อยและการพัฒนาแบบกลุ่มใหญ่ โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมทั้งกิจกรรมปฏิบัติการในชั้นเรียนและที่กำหนดเพิ่มเติมใหม่ ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การประชุมและระดมสมอง 4) การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน 6) ดำเนินการตามระบบคุณภาพ 4 ระบบอย่างต่อเนื่อง 7) จัดกิจกรรมพัฒนาครูต่อเนื่อง 3 กลุ่มย่อย คือ การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาผลงานทางวิชาการ และการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน และ 8) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพครู โดยจัดกิจกรรมที่คล้ายคลึงกันกับการวิจัยขั้นตอนที่ 3 ดังนี้

1.2.1 ร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นการดำเนินการเพิ่มเติมจากวงจรรอบที่ 1 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและมีความหมายยิ่งขึ้น มีการปรับปรุงและมีระบบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1.2.1.1 ผู้ร่วมวิจัยทุกคน ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจมากยิ่งขึ้น พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา โดยทุกคนทำกิจกรรมหลักต่างๆ ได้แก่ การวางแผนการสอนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้อื่นๆ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ การส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ รวมทั้งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างชัดเจนและหลากหลาย (ระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2553)

1.2.1.2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมวิจัย โดยคณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร ตลอดภาคเรียน ประกอบด้วย การนิเทศ ติดตามทุกเดือน และประเมินผล ประเมินคุณภาพครูของผู้ร่วมวิจัยโดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 10, 15 และ 16 โดยกำหนดนำเสนอข้อมูลต่อผู้ร่วมวิจัยในวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2553

1.2.1.3 ผู้ร่วมวิจัยทุกคนตระหนักและพัฒนาตนเอง ด้านความรู้และด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีการประเมินตนเองของผู้ร่วมวิจัย โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 7, 8 และ 12

1.2.2 ผู้ร่วมวิจัยมีการบันทึกอนุทินส่วนตัวเป็นรายสัปดาห์ ในประเด็นสำคัญคือ กิจกรรมการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่เกิดขึ้น ผลที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลง และผลการเรียนรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมวิจัย

1.2.3 มีการพบปะเสวนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับกลุ่มย่อย 2 สัปดาห์ต่อครั้งร่วมประเมินผลการปฏิบัติ ส่วนในระดับกลุ่มใหญ่กำหนดให้มีการพบปะเสวนาประมาณเดือนละหนึ่งครั้ง เพื่อประเมินผลรวมของการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไข โดยในแต่ละครั้งนั้น ผู้ร่วมวิจัยนำสาระสำคัญจากบันทึกอนุทินส่วนตัวมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน บันทึกผลการประเมินผลความก้าวหน้าและปรับปรุง

แก้ไขในแต่ละครั้ง กิจกรรมที่ดำเนินการในขั้นตอนนี้คล้ายคลึงกับขั้นตอนวิจัยที่ 3 แต่เป็นระบบมากกว่าและมีประสิทธิภาพสูงกว่า เนื่องจากได้รับการปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม เป็นระบบชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งบางกิจกรรมหรือบางโครงการไม่มีในวงรอบที่ 1 แต่ร่วมกันกำหนดขึ้นมาใหม่ในการวิจัยวงรอบที่ 2 นี้

1.2.4 คณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร นำเสนอสรุปผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครู ทุกสิ้นภาคเรียนเมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2553

1.2.5 ผู้วิจัยเขียนสรุปผลการวิจัยขั้นตอนที่ 7 นำเสนอคณะผู้ร่วมวิจัยให้ทราบถึงกระบวนการ และผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ พัฒนาการ และข้อเสนอแนะ

1.3 ขั้นตอนที่ 8 การสังเกตผลใหม่ (Re-observing) โดยติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตลอดปีการศึกษา 2552 (ระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2553) โดยมีการกำกับติดตาม นิเทศ และประเมินผลการจัดกิจกรรมต่างๆ ครบทุกกิจกรรม โดยยึดตามหลักวิชาการ วิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมิน โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 11 และ 13 – 17 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดให้มีการประชุมปฏิบัติการเป็นเวลา 1 วัน คือ ในวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2553 เพื่อร่วมกันประเมินผลการสังเกตว่าเป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ได้ร่วมกันประมวลและสรุปผลการปฏิบัติงานด้วย ดังต่อไปนี้

1.3.1 คณะผู้ร่วมวิจัยติดตามสังเกตและประเมินการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง

1.3.2 คณะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ติดตาม กำกับ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ร่วมวิจัยโดยใช้เครื่องมือการวิจัย

1.3.3 ผู้ร่วมวิจัย บันทึกการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทั้งในประเด็นของ “ทำอะไร” “ทำอย่างไร” “เกิดผลอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้อะไร” และ “มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นหรือไม่”

1.3.4 ผู้วิจัยร่วมในกิจกรรมของผู้ร่วมวิจัย สังเกต ติดตาม แนะนำ ประเมินและบันทึกผลการประเมินผู้ร่วมวิจัยเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

1.3.5 ผู้วิจัยและคณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร แลกเปลี่ยนข้อมูลผลการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมวิจัยในประเด็นหลักๆ ได้แก่ ผลการประเมินคุณภาพครู ความก้าวหน้า และพัฒนาการของครู ซึ่งนำเสนอทั้งที่เป็นเอกสาร การนำเสนอรายงานแสดงหลักฐาน/เอกสาร/ผลงานครูหรือนักเรียน และการนำเสนอ โดยวาจาหรือ โดย Power point

1.3.6 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 6 - 7 (ขึ้นวางแผนใหม่และขั้นปฏิบัติใหม่) ให้ผู้ร่วมวิจัยทราบ ทั้งที่เป็นเอกสาร/หลักฐาน/ผลงาน และการนำเสนอรายงาน

1.3.7 ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ร่วมกันวิเคราะห์และประมวลสิ่งที่เกิดขึ้น ร่วมกันตีความปรากฏการณ์ต่างๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงานว่า ได้องค์ความรู้ใหม่ หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ อะไรบ้างเกี่ยวกับพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานของครู

1.3.8 ผู้วิจัยเขียนสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 8 โดยระบุถึงกระบวนการ ผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

1.4 ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผลใหม่ (Re-reflecting) ดำเนินการวิจัยเหมือนกับขั้นตอนที่ 5 โดยดำเนินการเมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2553 และระหว่างวันที่ 24-31 มีนาคม พ.ศ. 2553 เป็นกิจกรรมร่วมวิเคราะห์ ตีความ ประมวล และสะท้อนผลการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม วงรอบที่ 2 โดยจัดประชุมกลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ เพื่อร่วมกันสรุปสะท้อนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และระบุสภาพการเปลี่ยนแปลง ผลการเรียนรู้

ที่เกิดขึ้นและนำเสนอผลงาน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาคุณภาพตนเอง และการเรียนการสอน ดังต่อไปนี้

1.4.1 ร่วมกันพิจารณา และ ประมวลผลการดำเนินงานตามขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 7-8 คือ ขั้นการปฏิบัติใหม่และการสังเกตผลใหม่ โดยร่วมประชุมกลุ่ม และระดมสมอง เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2553

1.4.2 ผู้ร่วมวิจัยนำเสนอสรุปผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง นำเสนอผลงานการวิจัย ในชั้นเรียนหรือผลงานที่เป็นงานปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ระหว่างวันที่ 24 - 31 มีนาคม พ.ศ. 2553

1.4.3 ผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันวิเคราะห์ผลรวมของการวิจัยวงรอบที่ 2 (ขั้นตอนการวิจัยที่ 6-9)

1.4.4 ผู้วิจัย สังเคราะห์เขียนเป็นสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาโดยภาพรวมของวงรอบที่ 2 การวิจัยปฏิบัติการวงรอบที่ 2 ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ทั้งนี้โดยนำผลการวิจัยในวงรอบที่ 1 มาประกอบการพิจารณาด้วย แล้วจัดทำเป็นเอกสารสรุปผลการสะท้อนผล นำเสนอผู้ร่วมวิจัย

1.5 **ขั้นตอนที่ 10 การสรุปผล (Conclusion)** โดยใช้การประชุมปฏิบัติการวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2553 การนำเสนอผลงานครู และการประมวลสรุปผลการวิจัยรวม โดยยึดหลักการนำเสนอความจริงและเป็นกลาง ครอบคลุมกระบวนการปฏิบัติ ผลการปฏิบัติ และสิ่งที่เปลี่ยนแปลง ทั้งด้านบวกและลบ รวมทั้งปัจจัยที่เกื้อหนุนหรือต่อต้าน แล้วร่วมกันประมวลสรุปผลการวิจัยให้ครอบคลุมประเด็นหลัก ได้แก่ “การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น” “การเรียนรู้” และ “องค์ความรู้ใหม่” ด้วย ดังต่อไปนี้

1.5.1 แต่ละกลุ่มผู้ร่วมวิจัย (จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้) นำเสนอผลการประชุมกลุ่มจากขั้นตอนที่ 9 ทั้งที่เป็นเอกสารและนำเสนอรายงาน โดยเน้นกิจกรรม “เรื่องเล่าเร้าพลัง” (Story telling) รวมทั้งจัดให้มีการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน ผลงานทางวิชาการ และผลงานการใช้ ICT ในการเรียนการสอนด้วย

1.5.2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการสังเคราะห์ที่เขียนสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด ผลการเรียนรู้ พัฒนาการของครู ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

1.5.3 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันวิเคราะห์และวิพากษ์ผลการดำเนินการวิจัย เพื่อร่วมกันสรุปและอภิปรายผลการ วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทั้งคุณภาพครูรายด้านและ โดยภาพรวม แล้วร่วมกันสรุปผล โดยพิจารณาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและคำถามการวิจัยที่กำหนดไว้

1.5.4 ร่วมกันพิจารณาและสรุปผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในครั้งนี้ ในประเด็นหลักที่สำคัญ ได้แก่ สรุปผล อภิปรายผล ปัจจัยความสำเร็จ บทเรียนที่ได้รับ รวมทั้งข้อเสนอแนะ

2. ผลการวิจัยวงรอบที่ 2

2.1 ผลการวางแผนใหม่

โดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2 วัน ระหว่างวันที่ 5-6 พฤศจิกายน พ.ศ.2552 พร้อมทั้งจัดให้มีการสนทนากลุ่ม(FGD) ด้วย เพื่อศึกษาทบทวนผลการดำเนินงานวงรอบที่ 1 และร่วมกันวางแผนการวิจัยวงรอบที่ 2 ได้ผลการวางแผนใหม่ โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยผลผลการดำเนินงานในวงรอบที่ 1 แล้วร่วมกันกำหนดประเด็นเพื่อการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาในรอบต่อไป ผลการนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้พบว่า ผู้ร่วมวิจัยเกิดการเรียนรู้และมีพัฒนาการที่ดี มีความกระตือรือร้นมาก ดังข้อความ

“...จากการลงมือปฏิบัติงานอย่างจริงจังและมีขั้นตอนชัดเจน มันทำให้ผมได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่า รู้สึกว่าตนเองได้ทำหน้าที่ของครูได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บัณฑิตกอนุทิน)

“...ดิฉันรู้สึกภาคภูมิใจในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง เป็นความรู้สึกที่ไม่เคย เป็นมาก่อน และรับรู้ได้ด้วยว่านักเรียนก็มีความสุขมากขึ้นด้วย....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บัณฑิตกอนุทิน)

“.....การที่โรงเรียนเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมพัฒนาตนเองอย่างนี้นับว่ามีประโยชน์มากจริงๆ....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บัณฑิตกอนุทิน)

“.....ผมเห็นได้เลยว่า การจัดการเรียนการสอนที่ทำอย่างจริงจังและมีลำดับขั้นตอน โดยผ่านการเตรียมการอย่างดีนั้น มันทำให้ตนเองมีความมั่นใจมากกว่าที่เคย.....”

(ผู้ร่วมวิจัย : บัณฑิตกอนุทิน)



ภาพที่ 60 การร่วมวางแผนรอบใหม่

ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันกำหนดงาน โครงการ และกิจกรรมในการวิจัยวงรอบที่ 2 ดังต่อไปนี้

2.1.1 กิจกรรมและโครงการเดิมที่ต้องดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

2.1.1.1 การพัฒนาคุณภาพตนเองในด้านความรู้สำหรับครู ซึ่งต้องเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ด้านสาระการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน และพัฒนาให้ตนเองเป็นผู้เท่าทันโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คณะผู้ร่วมวิจัยกำหนดภารกิจร่วมกันคือ ตระหนัก มุ่งมั่นปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง โดยอาศัยกิจกรรมการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองควบคู่ไปกับกระบวนการกลุ่ม

2.1.1.2 การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้ร่วมวิจัยดำเนินการต่อเนื่องในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 โดยมีเป้าหมายว่าต้องมีระดับคุณภาพสูงกว่า การวิจัยวงรอบที่ 1 คือ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 ที่ผ่านมา

2.1.1.3 มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตรตลอดระยะเวลาการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน และมีการประเมินทุกสิ้นภาคเรียน ซึ่งดำเนินการเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2553

2.1.1.4 ใช้ระบบคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งระบบการบริหารจัดการ ระบบการเรียนรู้ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบการพัฒนาครูและบุคลากร รวมทั้งการมีสารสนเทศที่มีคุณภาพด้วย เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู และนำไปสู่สภาพ “ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ห้องเรียนคุณภาพ” ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ที่พึงประสงค์

2.1.2 มีบางกิจกรรมที่มีได้ดำเนินการต่อในวงรอบที่ 2 คือ ได้ดำเนินการเฉพาะในการวิจัยวงรอบที่ 1 เท่านั้น เนื่องจากคณะผู้ร่วมวิจัยมีมติว่า “เห็นสมควรให้พัฒนาด้วยตนเองหรือกลุ่มย่อย ไม่ต้องให้ส่วนรวมหรือทางโรงเรียนต้องดำเนินการให้” ได้แก่

2.1.2.1 การพัฒนาคุณภาพครูด้านความรู้พื้นฐานที่สำคัญ 10 เรื่อง โดยมีความเห็นพ้องกันว่าแต่ละคนควรรับผิดชอบตนเองในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ต่างๆ เหล่านั้นให้กว้างและลึกยิ่งขึ้น

2.1.2.2 การพัฒนาคุณภาพครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งผู้ร่วมวิจัยมีมติเช่นเดียวกับ 2.1.1.1 คือให้กำกับดูแลตนเองโดยประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ดำรงรักษาจริยธรรม และยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดต่อเนื่องต่อไป

ดังนั้น กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพครูในวงรอบที่ 2 จึงเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของครูเป็นหลัก

2.1.3 สรุปกิจกรรมที่ต้องร่วมกันดำเนินการต่อเนื่องต่อไปในวงรอบที่ 2 นี้ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการเชิงระบบวงจคุณภาพ PDCA ทุกระบบ การดำเนินการที่อาศัยตัวสอดแทรกเสริมต่างๆ ได้แก่ หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และหลักการนิเทศกัลยาณมิตร การใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ดังนี้

ตารางที่ 34 แสดงกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการในวงรอบที่ 2

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. การประชุมทบทวนกิจกรรม/โครงการที่ต้องดำเนินการ	18 พ.ค.2552	ผู้วิจัย
2. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (วงรอบที่ 2) รวมทั้งกิจกรรมการติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติ	ตลอดปีการศึกษา 2552 18 พ.ค.52 - 19 มี.ค. 53	คณะผู้ร่วมวิจัย
3. การประชุมปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา”	เม.ย. - พ.ค. 2552	ผู้วิจัย
4. การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน (CAR)	22-23 พ.ค.52(อบรม4)	วิทยากร/ผู้วิจัย
5. การพัฒนาการเรียนการสอน/ห้องเรียนคุณภาพ (วงรอบที่ 2)	ตลอดปีการศึกษา 2552	คณะผู้ร่วมวิจัย
6. การอบรมปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียน	19 มี.ย.52 (อบรม5)	วิทยากร/ผู้วิจัย
7. การติดตาม นิเทศ ประเมินผล รวบรวมข้อมูล	ตลอดปีการศึกษา 2552	คณะผู้นิเทศ
8. การประชุมประเมินคุณภาพครู (ตามตัวชี้วัด) วงรอบที่ 2	23 มีนาคม 2553	คณะผู้นิเทศ
9. การร่วมประชุมกลุ่มและระดมสมอง	24 มีนาคม 2553	คณะผู้ร่วมวิจัย
10. ครูส่งผลงานและรายงาน (บุคคล,กลุ่ม) รวมทั้งการนำเสนอผลงานการวิจัยในชั้นเรียนของครู	24-31 มีนาคม 2553	คณะผู้ร่วมวิจัย

ตารางที่ 34 แสดงกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการในวงรอบที่ 2 (ต่อ)

โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
11. การร่วมกันวิเคราะห์และผลการวิจัยวงรอบที่ 2 (PAOR2)	1 - 2 เมษายน 2553	คณะผู้ร่วมวิจัย
1) การนำเสนอผลงานจากการปฏิบัติที่เป็นเลิศ	28 พฤษภาคม 2553	คณะผู้ร่วมวิจัย
2) การนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนและสรุปผลการเลื่อนวิทยฐานะครู	28 พฤษภาคม 2553	คณะผู้ร่วมวิจัย
3) การประชุมสัมมนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการร่วมกันพิจารณาผลสรุปผลการวิจัยวงรอบที่ 2	12 มิถุนายน 2553	คณะผู้ร่วมวิจัย
12. การร่วมอภิปรายและสรุปผลการวิจัยรวม (ขั้นตอนที่ 1 - 10)	12 มิถุนายน 2553	คณะผู้ร่วมวิจัย

จากตารางจะเห็นได้ว่าการดำเนินการขึ้นการวางแผนร่วมกัน เพื่อรองรับความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพครู โดยร่วมกันกำหนดเป็น 12 กิจกรรมสำคัญนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ในวงรอบที่ 2 ต่อไป

ผลการวางแผนใหม่ปรากฏผลโดยภาพรวม ดังต่อไปนี้

2.1.4 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.1.4.1 กิจกรรมและโครงการเดิมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป ได้แก่

1) การพัฒนาคุณภาพตนเองในด้านความรู้สำหรับครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ด้านสาระการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน และพัฒนาให้ตนเองเป็นผู้ที่เท่าทันโลก ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คณะผู้ร่วมวิจัยกำหนดภารกิจร่วมกันคือตระหนัก มุ่งมั่นปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง โดยอาศัยกิจกรรมการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองควบคู่ไปกับกระบวนการกลุ่ม

2) การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้ร่วมวิจัยดำเนินการต่อเนื่องในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 ซึ่งเป็นการปฏิบัติจริงในวงรอบที่ 2 ของการวิจัย โดยมีเป้าหมายว่าต้องมีระดับคุณภาพสูงกว่าการวิจัยวงรอบที่ 1 ที่ผ่านมา

3) มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตรตลอดระยะเวลาการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน และมีการประเมินทุกสิ้นภาคเรียน

4) ใช้ระบบคุณภาพอย่างต่อเนื่องต่อไป เพื่อสนับสนุนการพัฒนาครูให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งระบบการบริหารจัดการ ระบบการเรียนรู้ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบการพัฒนาครูและบุคลากร รวมทั้งการมีสารสนเทศที่มีคุณภาพด้วย เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู และ นำไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ คือ “ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ห้องเรียนคุณภาพ” ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ที่พึงประสงค์

2.1.4.2 กิจกรรมและโครงการที่กำหนดขึ้นใหม่และดำเนินการ ได้แก่ 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พ.ศ.2552 2) โครงการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน และ 3) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

2.1.5 การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

2.1.5.1 กระบวนการวางแผนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น คณะผู้วิจัยสามารถใช้ประโยชน์จากสารสนเทศได้เร็วขึ้น ครอบคลุมมากขึ้น ใช้ ICT ช่วยได้ดีขึ้น และสามารถกำหนดงาน/โครงการ/กิจกรรมในวงรอบที่ 2 ของการวิจัยได้เร็วขึ้นและชัดเจนมากขึ้น

2.1.5.2 ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันจัดกิจกรรมเป็นกลุ่ม 3 กลุ่ม ซึ่งกำหนดขึ้นตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: ID plan) ได้แก่ (1) การวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 15 คน (2) การพัฒนาผลงานทางวิชาการ จำนวน 15 คน และ (3) การใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน จำนวน 25 คน เกิดการเรียนรู้ในงานที่ปฏิบัติ

2.2.5.3 เรียนรู้ทักษะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ร่วมวิจัยหลายคนสามารถพัฒนางานของตนเป็นผลงานวิชาการได้ รวมทั้งสามารถนำไปประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะของตนได้อีกด้วย

2.1.6 องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น

การวิเคราะห์สภาพการณ์ก่อนวางแผน โดยใช้กิจกรรม SWOT analysis ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการที่มีประโยชน์

2.2 ผลการปฏิบัติใหม่

ปฏิบัติงานในวงรอบที่ 2 ของการวิจัย คือในระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ.2552 ถึงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2553 รวมเวลาประมาณ 1 ภาคเรียน โดยการนำแผนไปสู่การปฏิบัติใหม่เพื่อให้บรรลุผลด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาแบบกลุ่มย่อย และการพัฒนาแบบกลุ่มใหญ่ โดยอาศัยกิจกรรมที่เหมาะสม ทั้งกิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่องจากวงรอบที่ 1 และกิจกรรมที่กำหนดเพิ่มเติมจากขั้นตอนที่ 3 ของการวิจัย ดังนั้น จึงมีกิจกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การประชุมและระดมสมอง 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 5) การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 6) การดูแลช่วยเหลือนักเรียน 7) การวิจัยในชั้นเรียน 8) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินคุณภาพครูแบบกัลยาณมิตร เกิดผลดังต่อไปนี้

ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การประชุม การระดมสมอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินคุณภาพครู



ภาพที่ 61 กระบวนการกลุ่ม หัวใจของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา



ภาพที่ 62 นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข



ภาพที่ 63 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน

ผู้ร่วมวิจัย มีภารกิจที่ต้องบันทึกเหตุการณ์ การทำกิจกรรม และอื่น ๆ โดยครอบคลุม 4 ประเด็นหลัก คือ 1) กิจกรรมหรือการปฏิบัติงาน 2) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3) ผลที่ได้รับจากการ

เปลี่ยนแปลง และ 4) ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมวิจัย ผลการปฏิบัติโดยภาพรวม พบว่า

2.2.1 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การดำเนินงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ พบว่า เกิดสิ่งที่คาดหวังมีผลในทางบวก ดังนี้

2.2.1.1 การบริหารจัดการเชิงระบบ พบว่า สามารถดำเนินไปได้ด้วยดีตามขั้นตอนและกิจกรรม ที่กำหนด เกิดเอกสาร/หลักฐานการปฏิบัติมากกว่าวงรอบที่ 1 ของการวิจัย การจัดการที่มีประสิทธิภาพเอื้อให้การปฏิบัติหน้าที่มีคุณภาพสูงขึ้น ทั้งระบบการบริหาร ระบบการเรียนรู้ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบพัฒนาครู ส่งผลให้ผู้ร่วมวิจัยมีข้อมูลสารสนเทศมากขึ้น

2.2.1.2 การดำเนินการอย่างต่อเนื่องของกระบวนการนิเทศกัลยาณมิตร โดยสรุปผลและนำเสนอเป็นรายภาคเรียน พบว่า เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาครูโดยตรง ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมใช้ ประโยชน์จากข้อมูลอย่างเต็มที่ยิ่งขึ้น

2.2.1.3 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พ.ศ. 2552 สามารถดำเนินการได้อย่างเรียบร้อยและมีคุณภาพ ยอมรับได้ และนำไปสู่การบริหารหลักสูตรจนถึงปัจจุบัน โดยการบริหารจัดการและกระบวนการเรียนการสอนในวงรอบที่ 2 นี้ มีความราบรื่น เรียบร้อย และพัฒนาขึ้นอย่างเห็น ได้ชัด

2.2.1.4 การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน โดยอาศัยการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ผู้ร่วมวิจัย แล้วร่วมกันนำสู่การปฏิบัติในห้องเรียน พบว่า ดำเนินการได้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ แต่อาจต้องใช้เวลามากกว่านี้จึงจะสามารถพัฒนาความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนได้

2.2.1.5 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (CAR) เป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญมากของการพัฒนาครู เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์โดยตรง ทั้งต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยส่งผลให้บรรยากาศการเรียนการสอนดีกว่าเดิมมาก นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น กระบวนการเรียนการสอน มีขั้นตอนและเป็นระบบมากขึ้น สำคัญที่สุดคือ ผู้ร่วมวิจัยเกิดทักษะสามารถพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการหลายคนและหลายคนใช้เป็นประจักษ์พยานในการพัฒนาวิชาชีพตนเองในการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะได้อีกด้วย

2.2.2 การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

2.2.2.1 ผู้ร่วมวิจัยเรียนรู้กระบวนการของ “ครูมืออาชีพ” ได้กว้างขวาง และลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยสามารถนำไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งผู้เรียนคือผู้ได้รับประโยชน์โดยตรง และผู้ร่วมวิจัยยังได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตรด้วยบรรยากาศที่ดีมาก มีการเปิดใจ ให้อารมณ์ร่วมใจ และตั้งใจ

2.2.2.2 ผู้ร่วมวิจัยเรียนรู้ถึงคุณค่าของการศึกษาหลักสูตรและบริหารหลักสูตรอย่างจริงจังได้มองเห็นถึงคุณลักษณะของพลเมืองและความต้องการของประเทศ เข้าใจลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม และมีความสุขในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพของผู้เรียน

2.2.2.3 ผู้ร่วมวิจัยตระหนักในความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนว่าเป็นสิ่งที่ดี และมีประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพครู มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น กัลยาณมิตรมากขึ้น และ มีความสุขมากขึ้น

2.2.2.4 การกำกับ ติดตาม นิเทศ และการประเมินการปฏิบัติงานและพัฒนาครูในลักษณะกัลยาณมิตร ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน และราบรื่นเรียบร้อยขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

2.2.2.5 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning on the Jobs) เป็นรูปธรรมชัดเจน คือ ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผู้ร่วมวิจัยสามารถดำเนินการได้จริง และมีผลงานการวิจัยที่มีคุณภาพ ถึงแม้ว่าบางรายจะทำได้เพียงการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ก็ตาม แต่ผู้ร่วมวิจัยก็รู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองทำได้

2.2.2.6 การพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่ของผู้ร่วมวิจัยนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ คือ สามารถใช้เป็นผลงานทางวิชาการในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูได้ นำมาซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

2.2.3 องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น

2.2.3.1 ความรู้ความเข้าใจ เรื่อง (1) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ (3) การนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

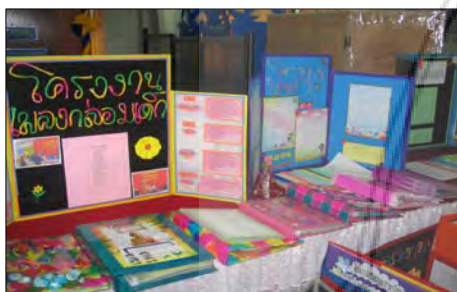
2.2.3.2 การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียนและจัดกิจกรรมที่เหมาะสม

2.2.3.3 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เครื่องมือสำคัญของครูยุคใหม่

2.3 ผลการสังเกตผลใหม่

ดังที่กล่าวมาแล้วว่ากิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมวงรอบที่ 2 นี้ มีกิจกรรม 3 ลักษณะ คือ 1) กิจกรรมที่ดำเนินการซ้ำและต่อเนื่องจากวงรอบที่ 1 ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ และการนิเทศกัลยาณมิตร รวมทั้งการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมุ่งเน้นคุณภาพ 2) กิจกรรมที่เลื่อนมาจากวงรอบที่ 1 คือ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยผู้ร่วมวิจัยได้รับดอรอบรมในวงรอบที่ 1 นำไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนในวงรอบที่ 2 ของการวิจัย (ภาคเรียนที่ 2) 3) กิจกรรมที่ร่วมกันพิจารณาและกำหนดขึ้นมาใหม่ ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและ โครงการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน

ดังนั้น การสังเกตผลใหม่จึงดำเนินการระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึง 19 มีนาคม พ.ศ. 2553 รวมเวลา 1 ภาคเรียน โดยประเมินครบทุกกิจกรรมตามหลักวิชาการ วิธีการประเมิน เครื่องมือประเมิน เกณฑ์การประเมิน รวมทั้งใช้แนวทางการนิเทศกัลยาณมิตรตลอดระยะเวลาของการติดตามประเมินการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 64 ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความมุ่งมั่นและร่วมมือ

จัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเป็นเวลา 1 วัน ในวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2553 เพื่อร่วมกัน ประเมินผลรวมที่เกิดขึ้น ทั้งผลที่คาดหวัง ทางบวก และทางลบ คณะผู้วิจัยได้ร่วมกันตีความปรากฏการณ์ต่าง ๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงานว่าองค์ความรู้ใหม่หรือเกิดการเรียนรู้อะไรบ้างที่เกี่ยวกับพัฒนาตน และพัฒนางานดังนี้

1. ผู้ร่วมวิจัย นำเสนอบันทึกผลการประเมินผลความก้าวหน้าและการปรับปรุงแก้ไขแต่ละ ครั้ง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยอื่นๆ ได้รับทราบทั้งที่เป็นเอกสารและการนำเสนอรายงาน ผู้วิจัยนำเสนอสรุป ผลการวิจัยขั้นตอนที่ 5 - 7 (วางแผนใหม่, ปฏิบัติใหม่, สังเกตผลใหม่) ให้ผู้ร่วมวิจัยรับทราบร่วมกัน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 35 แสดงผลการประเมินโครงการที่ 5 การประชุมปฏิบัติการ “จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา”

ตัวบ่งชี้/ผลที่เกิด	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. ครูร่วมกิจกรรมอย่างแข็งขัน	√			
2. ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา		√		
3. เอกสารหลักสูตรสถานศึกษามีคุณภาพ		√		
เฉลี่ย	3.33			

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผลการประเมินการประชุมปฏิบัติการมีคุณภาพน่าพอใจ คือ มีคุณภาพเฉลี่ยอยู่ในระดับ“ดี” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 โดยบรรลุดัชนีประสิทธิผลทุกตัวบ่งชี้

- 1) จุดเด่นโครงการ คือ ครูได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการออกแบบและจัดการเรียนการสอน
- 2) ปัจจัยความสำเร็จ คือ ความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน มุ่งสู่โรงเรียนคุณภาพ
- 3) จุดที่ควรพัฒนา - ไม่มี -
- 4) มีข้อเสนอแนะ คือ ครูต้องศึกษาหลักสูตรอยู่เสมอและต่อเนื่อง
- 5) สรุปผลรวม คือ บรรลุเป้าหมายของการประชุมปฏิบัติการทุกตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 36 แสดงผลการประเมินโครงการที่ 6 การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน

ตัวบ่งชี้/ผลที่เกิด	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. ครูมีความรู้ความเข้าใจการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการคิด	√			
2. ครูออกแบบกิจกรรมพัฒนาการคิด ได้หลากหลาย		√		
3. มีกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการคิดของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้		√		
4. มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดเพื่อพัฒนาการคิดของนักเรียน		√		
5. เกิดผลงานที่ชัดเจนทั้งในส่วนของครูและนักเรียน		√		
เฉลี่ย	3.20			

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผลการประเมินโครงการมีระดับคุณภาพน่าพอใจ คือ มีคุณภาพเฉลี่ยอยู่ในระดับ“ดี” คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 โดยบรรลุดัชนีประสิทธิผลและเป้าหมายทุกตัวบ่งชี้

- 1) จุดเด่นโครงการ คือ ครูได้รับการพัฒนา ทั้งในด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสมศ.
- 2) ปัจจัยความสำเร็จ คือ ความร่วมมือกันหลายส่วนสู่เป้าหมายร่วมกัน มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็น “คนเก่ง”
- 3) จุดที่ควรพัฒนา - ไม่มี -
- 4) มีข้อเสนอแนะ คือ เสริมสร้างนักเรียน โดยให้ครูมีความสามารถด้านนี้อย่างหลากหลาย และบูรณาการให้เข้ากับกิจกรรมการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 5) สรุปผลรวม คือ บรรลุเป้าหมายของโครงการทุกตัวชี้วัดและมีระดับคุณภาพสูง

หลังจากการประเมินกิจกรรมและโครงการต่างๆ แล้ว ได้ร่วมกันประเมินคุณภาพครู (หลังการพัฒนา) เพื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย รวมทั้งตอบคำถามวิจัย โดยประเมินคุณภาพทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ และ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังตารางต่อไปนี้

2.3.1 ผลการประเมินคุณภาพด้านความรู้หลังการพัฒนา

ตารางที่ 37 แสดงผลสรุปการประเมินตนเองของครูด้านความรู้ (หลังการพัฒนา)

ความรู้ เรื่องที่	ความรู้เกี่ยวกับ	ร้อยละจำนวนคนที่มีความรู้				
		5	4	3	2	1
1.	ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	64	36	-	-	-
2.	การพัฒนาหลักสูตร	40	60	-	-	-
3.	การจัดการเรียนรู้	76	24	-	-	-
4.	จิตวิทยาสำหรับครู	72	23	-	-	-
5.	การวัดและประเมินผลการศึกษา	52	48	-	-	-
6.	การบริหารจัดการในห้องเรียน	80	20	-	-	-
7.	การวิจัยทางการศึกษา	60	40	-	-	-
8.	นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	68	32	-	-	-
9.	ความเป็นครู	84	16	-	-	-
10.	สาระการเรียนรู้รายวิชาและหลักสูตรที่รับผิดชอบสอน	92	8	-	-	-
ร้อยละเฉลี่ย		68.8	31.2	-	-	-

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยยืนยันคุณภาพของตนเองด้านความรู้ว่า มีความรู้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ “มากที่สุด” และเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา มีความรู้ในระดับมากที่สุดถึง 9 ใน 10 เรื่อง มีเพียงเรื่องเดียวที่มีผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ใน “ระดับมาก” คือ การพัฒนาหลักสูตร

นอกจากนี้ ยังพบอีกว่าการร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพด้านความรู้ในครั้งนี้ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้ร่วมวิจัยเป็นอย่างดี มีบรรยากาศที่ดีขึ้น ส่งเสริมการใฝ่รู้ใฝ่เรียน และรวบรวม/จัดทำเอกสารความรู้ได้จำนวนมาก

2.3.2 ผลการประเมินคุณภาพด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ (หลังการพัฒนา)

คณะผู้ร่วมวิจัยทำการประเมินคุณภาพด้านที่ 2 ด้วยตนเอง ปรากฏผลดังตาราง

ต่อไปนี้เป็น

ตารางที่ 38 แสดงผลการประเมินตนเองของครู ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ (หลังการพัฒนา)

ที่	จริยธรรมและ จรรยาบรรณฯ	รายการปฏิบัติ	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
1.	รักและศรัทธา ในวิชาชีพครู	1. สนับสนุน และ เข้าร่วมกิจกรรมการ พัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ	84	16	-	-	-
		2. เกียรติยศ อุทิศตนเพื่อประ โยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	92	8	-	-	-
		3. ยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จ	100	-	-	-	-
		4. ยึดมั่น ในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้อง เกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	100	-	-	-	-
2.	มีวินัยและความ รับผิดชอบใน วิชาชีพ	1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลาวางแผน การใช้้งและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	92	8	-	-	-
		2. ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และ วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	100	-	-	-	-
		3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และ มุ่งมั่น พัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า	88	12	-	-	-
		4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค	84	16	-	-	-
3.	การดำรงชีวิต อย่างเหมาะสม	1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะตน	80	20	-	-	-
		2. รักษาสิทธิประโยชน์ตนเองและไม่ละเมิด สิทธิของผู้อื่น	100	-	-	-	-
		3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น	88	12	-	-	-
4.	การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	1. ปฏิบัติตน ได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์	84	16	-	-	-
		2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน ต่อ เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ	100	-	-	-	-
		3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตนครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	92	8	-	-	-
		4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณ วิชาชีพครู และ พัฒนางานเป็นที่ยอมรับ	96	4	-	-	-
เฉลี่ยร้อยละ			92.00	8.00	-	-	-

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคน มีผลการประเมินคุณภาพตนเอง (หลังการพัฒนา) พบว่า อยู่ในระดับ “การปฏิบัติมากที่สุด” ทั้งหมดทุกตัวชี้วัด แสดงถึงความมั่นใจในตนเองว่า “ไม่มีปัญหาด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

3. ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (หลังการพัฒนา)

ผู้ร่วมวิจัยทำการประเมินคุณภาพด้านที่ 3 ด้วยตนเอง คือ คุณภาพด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบประเมินเครื่องมือวิจัยฉบับที่ 9 ซึ่งเป็นการประเมิน 3 ฝ่าย ประกอบด้วย 1) การประเมินตนเอง 2) การประเมินโดยเพื่อนครู 3) การประเมินโดยคณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร ผลการประเมินตนเองด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 39 แสดงผลการประเมินตนเองด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (หลังการพัฒนา) ตอนที่ 1 สมรรถนะการปฏิบัติงาน

ที่	สมรรถนะ	รายการตัวชี้วัด	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1.1 วางแผน กำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์/สังเคราะห์ภารกิจงาน	32	68	-	-	-
		1.2 มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	52	48	-	-	-
		1.3 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	40	48	12	-	-
		1.4 พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	48	40	12	-	-
2.	การบริการที่ดี	2.1 ตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	64	36	-	-	-
		2.2 ปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	52	48	-	-	-
3.	การพัฒนาตนเอง	3.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ	32	48	20	-	-
		3.2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	40	40	20	-	-
		3.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างเครือข่าย	52	48	-	-	-
4.	การทำงานเป็นทีม	4.1 ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	48	52	-	-	-
		4.2 เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	88	12	-	-	-
		4.3 ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์หลากหลาย	52	48	-	-	-

ตารางที่ 39 แสดงผลการประเมินตนเองด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (หลังการพัฒนา) ตอนที่ 1
สมรรถนะการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ที่	สมรรถนะ	รายการตัวชี้วัด	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
		4.4 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	44	48	8	-	-
		4.5 เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	80	20	-	-	-
5.	การบริหาร หลักสูตร และจัดการ เรียนรู้	5.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	24	48	28	-	-
		5.2 ความรู้ความสามารถออกแบบการเรียนรู้	44	56	-	-	-
		5.3 จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	32	56	12	-	-
		5.4 ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้	40	60	-	-	-
		5.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้	36	48	16	-	-
6.	การพัฒนา ผู้เรียน	6.1 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	84	16	-	-	-
		6.2 พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ผู้เรียน	72	28	-	-	-
		6.3 ปลุกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	80	20	-	-	-
		6.4 จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	68	32	-	-	-
7.	การบริหาร จัดการ ชั้นเรียน	7.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน	60	40	-	-	-
		7.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น เรียน/เอกสารประจำวิชา	52	48	-	-	-
		7.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	64	36	-	-	-
8.	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	8.1 การวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน	52	40	8	-	-
		8.2 การสังเคราะห์รวบรวมปัญหา	40	40	20	-	-
		8.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	32	40	28	-	-
9.	ภาวะผู้นำครู	9.1 มีวุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่ เหมาะสมกับการเป็นครู	100	-	-	-	-
		9.2 สนทนาอย่างสร้างสรรค์	72	28	-	-	-
		9.3 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	52	40	8	-	-
		9.4 ปฏิบัติงานอย่างไคร้ตรง	68	32	-	-	-
		9.5 มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	80	20	-	-	-

ตารางที่ 39 แสดงผลการประเมินตนเองด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (หลังการพัฒนา) ตอนที่ 1
สมรรถนะการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ที่	สมรรถนะ	รายการตัวชี้วัด	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
10.	สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	10.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	40	48	12	-	-
		10.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อจัดการเรียนรู้	32	48	20	-	-
เฉลี่ยร้อยละ			54.12	39.68	6.20	-	-

จากตารางจะเห็นได้ว่า คุณภาพของครูด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีความสามารถในทุกสมรรถนะและอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ซึ่งน่าพอใจอย่างมาก

4. ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (โดยผู้วิจัยและผู้สังเกต)

นอกจากให้ผู้ร่วมวิจัยมีโอกาสประเมินตนเองแล้ว ยังจัดให้มีการประเมินคุณภาพด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (ใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 17) ซึ่งประเมินโดยเพื่อนครูและคณะผู้สังเกตภายนอกแล้วนำมาประมวลผล ดังปรากฏผลต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตารางที่ 40 แสดงผลการประเมินสมรรถนะของครู (หลังการพัฒนา)

รายชื่อ ผู้ร่วมวิจัย	สมรรถนะของครู										ผลการประเมิน		
	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2. การบริการที่ดี	3. การพัฒนาตนเอง	4. การทำงานเป็นทีม	5. ทักษะการวัดและการเรียนรู้	6. การพัฒนาผู้เรียน	7. การจัดการชั้นเรียน	8. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทั่วถึง	9. ภาวะผู้นำ	10. การสร้างความสัมพันธ์ชุมชน	ก่อน การพัฒนา	หลัง การพัฒนา	ภาพ รวม
1. ครูปิยวรรณ	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3.3	4.0	+0.7
2. ครูภมร	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3.5	4.3	+0.8
3. ครูบุญชู	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3.0	3.5	+0.5
4. ครูศุทธากาญจน์	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3.4	3.9	+0.5
5. ครูศายัน	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3.8	4.5	+0.7
6. ครู นภัสดล	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3.0	3.6	+0.6
7. ครูอรทัย	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3.2	3.8	+0.6
8. ครูมณีรัตน์	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3.3	3.8	+0.5
9. ครูจินตนา	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3.2	3.8	+0.6
10. ครูอุไรวรรณ	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3.0	3.7	+0.7
11. ครูลิขิต	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3.0	3.7	+0.7
12. ครูพวงพยอม	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3.0	3.7	+0.7
13. ครูเฉลิมศรี	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3.3	4.3	+1.0
14. ครูบุญนำ	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.2	3.9	+0.7
15. ครูนิรันดร์	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.2	3.9	+0.7
16. ครูประสิทธิ์	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3.2	3.7	+0.5
17. ครูรัตนา	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3.0	3.6	+0.6

ตารางที่ 40 แสดงผลการประเมินสมรรถนะของครู (หลังการพัฒนา) (ต่อ)

รายชื่อ ผู้ร่วมวิจัย	สมรรถนะของครู										ผลการประเมิน		
	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2. การบริการที่ดี	3. การพัฒนาตนเอง	4. การทำงานเป็นทีม	5. หลักสูตรและการเรียนรู้	6. การพัฒนาผู้เรียน	7. การจัดการชั้นเรียน	8. การวิเคราะห์สังเคราะห์วิจัย	9. ภาวะผู้นำ	10. การสร้างความสัมพันธ์ชุมชน	ก่อน การ พัฒนา	หลัง การ พัฒนา	ภาพ รวม
18. ครูยุพิน	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3.5	4.2	+0.7
19. ครูศิริวิญญา	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3.6	4.4	+0.8
20. ครูนลินี	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3.3	3.5	+0.2
21. ครูพีรภรณ์	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3.5	4.3	+0.8
22. ครูอัมภกรณ์	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3.4	4.4	+1.0
23. ครูพิกุล	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3.2	4.3	+1.1
24. ครูอนุรักษ์	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.2	3.9	+0.7
25. ครูอุดม	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3.0	3.7	+0.7
เฉลี่ย	4.3	3.7	3.9	4.1	3.9	4.2	4.0	3.6	38	40	3.3	4.00	+0.7

หมายเหตุ + หมายถึง หลังการพัฒนาครูมีความสามารถสูงขึ้นเมื่อเทียบกับก่อนการพัฒนา

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 25 คน มีสมรรถนะหลังการพัฒนาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับก่อนการพัฒนา โดยก่อนการพัฒนาอยู่ใน “ระดับปานกลาง” ก่อนไปทาง “ระดับมาก” คือ ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพ เท่ากับ 3.30 ในขณะที่หลังการพัฒนาอยู่ที่ “ระดับมาก” คือ 4.00 ซึ่งแสดงว่าผู้ร่วมวิจัยมีคุณภาพสูงขึ้นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือด้านความสามารถ (สมรรถนะ) ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (คณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร) ได้ร่วมกันสังเกต ติดตาม และประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรง โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 16 เพื่อประเมินสภาพจริงหลังการพัฒนาปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 41 แสดงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครู (หลังการพัฒนา)

ที่	รายการประเมินการปฏิบัติงาน ในหน้าที่หลักของครู	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้					
	1.1 จุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจน เหมาะสม	32	44	24	-	-
	1.2 ออกแบบการเรียนรู้และจัดหน่วยการเรียนรู้ได้เหมาะสม	40	40	20	-	-
	1.3 เลือกกิจกรรมหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	28	48	24	-	-
2.	มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
	2.1 แผนการจัดการเรียนรู้ชัดเจนและมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน	40	52	8	-	-
	2.2 กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการปฏิบัติจริง ผู้เรียนมีโอกาสคิดและทำ	32	48	20	-	-
	2.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	24	44	32	-	-
	2.4 จัดกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้	32	52	16	-	-
	2.5 บทบาทของครูมีความเหมาะสม	44	56	-	-	-
3.	มีความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้					
	3.1 การเลือกและใช้สื่อการเรียนการสอนเหมาะสม	36	48	16	-	-
	3.2 มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เพื่อการจัดการเรียนรู้	32	52	16	-	-
	3.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยีสารสนเทศ	40	40	20	-	-
4.	มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
	4.1 วิธีการประเมินผลการเรียนรู้เหมาะสม	36	40	24	-	-
	4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดประเมินผลเหมาะสม	32	36	32	-	-
	4.3 เกณฑ์การวัดประเมินผลเหมาะสม	32	40	28	-	-
5.	มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน					
	5.1 สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้	52	48	-	-	-
	5.2 การดูแลด้านระเบียบวินัยผู้เรียนได้เหมาะสม	60	40	-	-	-
6.	มีความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้					
	6.1 สนับสนุนให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น พูดคุยนำเสนอ	48	36	16	-	-
	6.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติงานร่วมกัน/ทำงานกลุ่ม	32	48	20	-	-
	เฉลี่ยร้อยละ	37.33	45.11	17.56	-	-

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใน 6 รายการ ซึ่งพบว่า ผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มากที่สุด” และ “ระดับมาก” (เฉลี่ย 11.2 และ 11.3 ตามลำดับ) ซึ่งใกล้เคียงกันมาก โดยสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น (เฉลี่ยเพียง 4.5) ที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ใน “ระดับปานกลาง”

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะส่วนราชการต้นสังกัดได้มีนโยบายสำคัญคือมุ่งให้สถานศึกษาในสังกัดซึ่งเป็นนิติบุคคล ให้มีความเข้มแข็งและสามารถรองรับการกระจายอำนาจได้ในการนี้มีตัวชี้วัดที่สำคัญยิ่ง ได้แก่ ครูมืออาชีพ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ จัดให้มี “ห้องเรียนคุณภาพ” เกิดขึ้นมาด้วย ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพครูในครั้งนี้ จึงจัดให้มีการประเมินคุณภาพ “ครูมืออาชีพผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ซึ่งมีปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 42 แสดงผลการประเมินคุณภาพครูมืออาชีพผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ที่	รายการประเมิน	ร้อยละจำนวนคนที่มีความรู้ระดับคุณภาพ			
		4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
1.	ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนา	32	56	12	-
2.	ครูออกแบบการเรียนรู้ที่สนองมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร	40	40	20	-
3.	ครูจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	32	48	20	-
4.	ครูมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียน	32	48	20	-
5.	ครูนำเสนอรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้วยระดับคุณภาพ (Rubrics)	32	40	28	-
6.	ครูมีทักษะพื้นฐานในการใช้สื่อ ICT	52	40	8	-
7.	ครูออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนใช้ ICT ในกระบวนการเรียนรู้	44	36	20	-
8.	ครูมีการนำ ICT มาใช้ในกระบวนการเรียนรู้	72	16	12	-
9.	ครูมีการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในชั้นเรียน	72	28	-	-
10.	ครูมีการส่งเสริมการป้องกันปัญหาของนักเรียน โดยการเสริมสร้างวินัยเชิงบวก	64	28	8	-
11.	ครูศึกษาและมีผลการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล	76	24	-	-
12.	ครูนำผลการประเมินการเรียนการสอน ไปพัฒนาหรือปรับแผนการจัดการเรียนรู้	48	40	12	-

ตารางที่ 42 แสดงผลการประเมินคุณภาพครูมืออาชีพผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับคุณภาพ			
		4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
13.	ครูศึกษาและพัฒนาตนเอง	64	36	-	-
14.	ครูใช้และพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน	40	48	12	-
15.	ครูวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเรียนรู้อ	32	52	16	-
เฉลี่ยร้อยละ		48.80	38.67	12.53	-

จากตารางจะเห็นได้ว่า หลังการพัฒนาคุณภาพครู พบว่า คุณลักษณะองค์ประกอบของห้องเรียนคุณภาพอยู่ในระดับที่น่าพอใจทุกองค์ประกอบ กล่าวคือ ทั้ง 15 ตัวชี้วัด มีระดับคุณภาพอยู่ใน “ระดับดีมาก” เฉลี่ยถึง 14.2 คน และอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เฉลี่ย 9.7 คือมีคุณภาพอยู่ใน “ระดับดี” ทั้งนี้ โดยความเชื่อพื้นฐานที่ว่า “หากครูมีคุณลักษณะของครูมืออาชีพและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง” แล้วจะสามารถจัดการเรียนการสอนที่สนองการปฏิรูปการเรียนรู้ได้ดีและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

ผลจากพิจารณาองค์ประกอบดังรายการประเมินนี้ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพใน “ระดับดีมาก” หมายความว่า ครูมีคุณลักษณะของครูมืออาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา นำมาปฏิบัติจนเกิดมรรคผลใน โรงเรียน ดังนั้นจึงจัดว่าเป็น “ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เกิดประโยชน์โดยตรงต่อผู้เรียนและสร้างสรรค์ให้เกิดห้องเรียนคุณภาพได้ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ รวมทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจของครูผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพและผู้นำการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ อันเป็นองค์ประกอบของห้องเรียนคุณภาพ ได้แก่ หลักสูตรที่ดี จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี การดูแลช่วยเหลือนักเรียนดี มีการใช้ ICT และ มีการวิจัยในชั้นเรียน

คณะผู้ร่วมวิจัยร่วมกันนำเสนอผลงานการวิจัยในชั้นเรียน (นำเสนอเป็นรายบุคคล) ร่วมกันอภิปรายร่วมกัน ซึ่งได้ประโยชน์อย่างมาก

คณะผู้วิจัยได้ร่วมกันประเมินผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมการวิจัยขั้นตอนที่ 7 ทั้งผลที่เกิดขึ้นที่คาดหวังหรือไม่อย่างไร ทั้งทางบวกและลบ แล้วร่วมกันตีความปรากฏการณ์ต่างๆ จากกิจกรรมการปฏิบัติงาน ร่วมกันสรุปว่า ใด้องค์ความรู้ใหม่หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ อะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาคนและพัฒนางาน

ผู้วิจัยเขียนสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 7 โดยระบุถึงกระบวนการและผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อนำเสนอผู้ร่วมวิจัยในขั้นตอนต่อไป

ผลงานที่ได้รับจากการพัฒนาคุณภาพครูประการหนึ่งซึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning on the Jobs) เป็นรูปธรรมชัดเจนก็คือผลงานการวิจัยในชั้นเรียน (CAR: Classroom Action Research) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 43 แสดงรายการงานวิจัยในชั้นเรียนของครู

กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์	ผู้วิจัย
1. ภาษาต่างประเทศ	<p>1) “การศึกษาการออกเสียงคำศัพท์เสียง V,R,L Past Tense verb pronunciation (t,d,id) pronouncing..s(s,z,iz) ของ 5 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2”</p> <p>2) “การแก้ไขปัญหาการเรียนที่อ่านภาษาอังกฤษไม่ออกโดยใช้เกมครอสเวิร์ด”</p> <p>3) “การแก้ปัญหาการขาดความรับผิดชอบในการทำงานของนักเรียน ม. 3 โดยการจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม”</p>	<p>- เพื่อศึกษาการออกเสียง V,R,L Past Tense verb pronunciation (t,d,id)pronouncing..s(s,z,iz)ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2</p> <p>- เพื่อให้ นักเรียนสะกดคำและอ่านคำภาษาอังกฤษได้</p> <p>- ใช้เกมเสริมหลักสูตร เพื่อให้ นักเรียนจดจำคำได้</p> <p>- ทำให้นักเรียนเกิดความสุข</p> <p>- เพื่อศึกษาความรับผิดชอบของนักเรียน ม. 3 ด้านไม่สนใจเรียน ไม่ทำงาน และไม่ส่งงาน</p>	<p>ครูศิริัญญา</p> <p>ครูอุดม</p> <p>ครูสุชาดา</p>
2. ภาษาไทย	<p>1) “การพัฒนาการอ่านออกเสียง ร ล และคำควบกล้ำของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1”</p> <p>2) “เด็กที่มีห้องส่วนตัว จะเป็นคนที่มีบุคลิกภาพ และความคิดสร้างสรรค์ ดีกว่าเด็กที่ไม่มีห้องส่วนตัว”</p>	<p>- เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการอ่านออกเสียง ร ล และคำควบกล้ำของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1</p> <p>- เพื่อพัฒนาความสามารถการอ่านออกเสียง ร ล และคำควบกล้ำ ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1</p> <p>- เพื่อศึกษาว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/2 จำนวน 44 คน ปี-การศึกษา 2552 ที่มีห้องส่วนตัวที่บ้าน มีพัฒนาการด้านบุคลิกภาพและความคิดสร้างสรรค์ดีกว่านักเรียนที่ไม่มีห้องส่วนตัว</p>	<p>ครูพิฑูล</p> <p>ครูณลินี</p>

ตารางที่ 43 แสดงรายการงานวิจัยในชั้นเรียนของครู (ต่อ)

กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์	ผู้วิจัย
	3) “การพัฒนากระบวนการเรียนรู้รายวิชา ท 42102 ภาษาไทย โดยใช้สื่อ บทเรียนสำเร็จรูป”	- เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ท 42102 ภาษาไทย ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนรู้ด้วยสื่อ บทเรียนสำเร็จรูป เรื่องคำมูล สูงขึ้น	ครูณภัศดล
	4) “การแก้ไขปัญหาการออกเสียงภาษาถิ่นในภาษาไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4”	- เพื่อแก้ปัญหาการออกเสียงภาษาถิ่นในภาษาไทย - พัฒนาทักษะการอ่าน การพูด ในรายวิชาภาษาไทยให้ถูกต้องเหมาะสม	ครูพัชราภรณ์
3. สุขศึกษาและ พลศึกษา	1) “การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สุขภาพผิวหนัง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4”	- เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สุขภาพผิวหนัง ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4	ครูนิรันดร์
	2) “การแก้ไขพฤติกรรมหนีเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3”	- เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงของการไม่เข้าเรียนและหนีเรียนของนักเรียน ม.3 - เพื่อหาแนวทางและดำเนินการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมหนีเรียนของนักเรียน ม. 3	ครูประสิทธิ์
	3) “การพัฒนากระบวนการเรียนรู้วิชา สุขศึกษาพลศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้สื่อ บทเรียนสำเร็จรูป”	- เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนรู้ด้วยสื่อ บทเรียนสำเร็จรูปวิชาสุขศึกษา	ครูรัตนา
4. การงาน อาชีพและ เทคโนโลยี	1) “การฝึกปฏิบัติทำดอกไม้ประดิษฐ์ตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน”	- เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานทำดอกไม้ประดิษฐ์ของนักเรียน - เปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนในการทำดอกไม้ประดิษฐ์	ครูเรณู

ตารางที่ 43 แสดงรายการงานวิจัยในชั้นเรียนของครู (ต่อ)

กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์	ผู้วิจัย
5. สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	<p>1) “การช่วยให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะต่อครู ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4”</p> <p>2) “การแก้ไขนักเรียนไม่ตั้งใจเรียนในรายวิชาสังคมศึกษา ม. 3”</p> <p>3) “ทำอย่างไรที่จะทำให้ นักเรียนชั้น ม.3/3 จำนวน 4 คน ไม่หนีเรียน”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเรื่องมารยาทนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 - เพื่อพัฒนาความสามารถและการมีสัมมาคารวะของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 - เพื่อแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนให้มีความตั้งใจเรียนวิชาสังคม-ศึกษา ม.3 สูงขึ้น - เพื่อทราบปัญหาการไม่เข้าเรียนของนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย 4 คน - เพื่อทราบรายวิชาใดบ้างที่นักเรียนกลุ่มดังกล่าวชอบหนีเรียน - เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขไม่ให้หนีเรียน 	<p>ครูยุพิน ครู อุไรวรรณ</p> <p>ครูลิขิต</p>
6. คณิตศาสตร์	<p>1) “การศึกษาผลของการเสริมแรงโดยใช้สติ๊กเกอร์รูปหัวใจสีทอง ที่มีต่อเจตคติวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5”</p> <p>2) “การแก้ไขปัญหานักเรียนที่หารจำนวนเต็มบวกไม่เป็น โดยใช้แบบฝึกประสบการณ์”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อศึกษาผลของการเสริมแรงโดยใช้สติ๊กเกอร์รูปหัวใจสีทอง - เพื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อวิชาคณิตศาสตร์ก่อนเรียนกับหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการเสริมแรงสติ๊กเกอร์รูปหัวใจสีทอง - เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการส่งงานของนักเรียน - เพื่อให้นักเรียนมีทักษะ ในการหารจำนวนเต็มบวกดีขึ้น - เพื่อให้นักเรียนสามารถนำวิธีการหารจำนวนเต็มบวกมาใช้ในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ค 31101 ระดับชั้น ม. 1 ได้ดีขึ้น 	<p>ครูมณีรัตน์</p> <p>ครูอนุรักษ</p>

ตารางที่ 43 แสดงรายการงานวิจัยในชั้นเรียนของครู (ต่อ)

กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์	ผู้วิจัย
7. วิทยาศาสตร์	1) “การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยใช้รูปแบบซิปปาในวิชาฟิสิกส์ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4”	- เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในวิชาฟิสิกส์ เรื่องงานและพลังงาน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้รูปแบบซิปปา นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	ครูบุญชู

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความสามารถเบื้องต้นในการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและการเรียนการสอน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 63 ของจำนวนผู้ร่วมวิจัย และทุกคนมีความคิดเห็นตรงกันว่า “รู้สึกดีใจที่ตนเองสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน ได้มีประโยชน์ และจะพัฒนาต่อเนื่องต่อไป” (รายงานโครงการฝึกอบรมครูเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน)

5. ผลการสะท้อนผลใหม่

คณะผู้วิจัยร่วมกันดำเนินการวิจัยเหมือนกันกับขั้นตอนที่ 5 โดยดำเนินการเป็น 2 ช่วง รวมเวลา 3 วัน คือ ประชุมระดมสมองวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2553 และ วันที่ 1-2 เมษายน พ.ศ. 2553 ซึ่งได้จัดประชุมทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ เพื่อสรุปและสะท้อนผลการดำเนินงานในการวิจัยวงรอบที่ 2 ทั้งหมด ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ครู และผู้วิจัยสังเคราะห์ได้เขียนเป็นสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาโดยภาพรวมของการวิจัยปฏิบัติการวงรอบที่ 2 แล้วจัดทำเป็นเอกสารเพื่อใช้ในการสรุปผลการวิจัยรวมต่อไป

ซึ่งเมื่อพิจารณาและประมวลผลการพัฒนาคุณภาพครูโดยรวม คือข้อมูลผลการวิจัยโดยภาพรวม ซึ่งเป็นผลหลังจากการพัฒนาคุณภาพครูทั้ง 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 44 แสดงผลสรุปการพัฒนาคุณภาพครูโดยภาพรวม

ที่	รายการประเมินคุณภาพ 3 ด้าน	ร้อยละจำนวนคนที่มีระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1.	ครูมีความรู้ที่จำเป็นสำหรับครู (10 เรื่อง)					
	1.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	64	36	-	-	-
	1.2 การพัฒนาหลักสูตร	40	60	-	-	-
	1.3 การจัดการเรียนรู้	76	24	-	-	-
	1.4 จิตวิทยาสำหรับครู	72	28	-	-	-
	1.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา	52	48	-	-	-
	1.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน	80	20	-	-	-
	1.7 การวิจัยทางการศึกษา	60	40	-	-	-
	1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	68	32	-	-	-
	1.9 ความเป็นครู	84	16	-	-	-
	1.10 สารระยวิชาและหลักสูตรที่รับผิดชอบ	92	8	-	-	-
2.	ครูมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (4 รายการ)					
	2.1 รักและศรัทธาในวิชาชีพครู	94	6	-	-	-
	2.2 มีวินัย และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ	90.8	9.2	-	-	-
	2.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	89.2	10.8	-	-	-
	2.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	92.8	7.2	-	-	-
3.	ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงาน (10 สมรรถนะ)					
	3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	43.2	50.8	6	-	-
	3.2 การบริการที่ดี	58	42	-	-	-
	3.3 การพัฒนาตนเอง	37.2	45.6	17.2	-	-
	3.4 การทำงานเป็นทีม	62.4	36	1.6	-	-
	3.5 การบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้	35.2	53.6	11.2	-	-
	3.6 การพัฒนาผู้เรียน	80.8	19.2	-	-	-
	3.7 การบริหารจัดการชั้นเรียน	58.8	41.2	-	-	-
	3.8 การการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	41.2	40	18.8	-	-
	3.9 ภาวะผู้นำครู	74.4	24	1.6	-	-
	3.10 การสร้างความ สัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	36	48	16	-	-
	เฉลี่ยร้อยละ	65.92	31.06	3.02	-	-

จากตารางจะเห็นได้ว่า คุณภาพเฉลี่ยของครูโดยรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า มีคุณภาพอยู่ใน “ระดับมากที่สุด” เฉลี่ยถึง 18.3 คน มีคุณภาพเฉลี่ยอยู่ใน “ระดับมาก” จำนวน 8.0 คน และมีคุณภาพเฉลี่ยอยู่ใน “ระดับปานกลาง” เพียง 0.7 คนเท่านั้น แสดงให้เห็นว่าผลการดำเนินงาน โดยสรุป “การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ในครั้งนี้ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจยิ่ง

นอกจากนี้ ยังพบอีกว่ามีผลกระทบในทางบวกต่อผู้ร่วมวิจัย กล่าวคือ หลายคนสามารถนำความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาในครั้งนี้ ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และงานในหน้าที่ โดยสามารถจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ และใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะของตนเองให้สูงขึ้นได้ด้วย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 45 แสดงรายชื่อผลงานทางวิชาการของผู้ร่วมวิจัย

ที่	ชื่อผลงานทางวิชาการ	ผู้พัฒนา	เจ้าของผลงาน	เลื่อนวิทยฐานะ	
				จาก	เป็น
1.	รายงานการแก้ปัญหาการออกเสียง(γ, v, s, θ) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	ภาษาอังกฤษ ม.2	ครูศิริัญญา	คศ.2	คศ.3
2.	รายงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รายวิชาสุขศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้ทักษะกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงาน	สุขศึกษา ม.2	ครูประสิทธิ์	คศ.2	คศ.3
3.	รายงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้หลักสูตรท้องถิ่นรายวิชา พ 31201 เรื่องพืชสมุนไพร ชั้น ม.1 โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน	สุขศึกษา ม.1	ครูรัตนา	คศ.2	คศ.3
4.	ผลของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ รายวิชา พ 41102 สุขศึกษา เรื่องสารเสพติดสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	สุขศึกษา ม.4	ครูนิรันดร์	คศ.2	คศ.3
5.	รายงานการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์	คณิตศาสตร์ม.1	ครูอนุรัถย์	คศ.2	คศ.3
6.	รายงานการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 รายวิชาภาษาไทย เรื่องพระอภัยมณี ตอนหนีนางผีเสื้อสมุทร โดยใช้ชุดการสอน	ภาษาไทยม.3	ครูพัชราภรณ์	คศ.2	คศ.3
7.	ชุดการสอนและกระบวนการกลุ่มเรื่องรามเกียรติ์ ตอนนารายณ์ปราบหนทก	ภาษาไทย	ครูณัฐณี	คศ.2	คศ.3
8.	รายงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้หลักสูตรท้องถิ่นรายวิชาภาษาไทย ชั้น ม.1 โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน	ภาษาไทยม.1	ครูพิบูล	คศ.2	คศ.3

จะเห็นได้ว่า ในระหว่างการพัฒนาคุณภาพครู (ปี 2551 - 2552) พบว่า ผู้ร่วมวิจัยสามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและได้รับการอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นเพิ่มขึ้นจำนวนถึง 8 คน ซึ่งก่อนการพัฒนาในครั้งนี้ มีครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) อยู่เพียงจำนวน 4 คนเท่านั้น

ผลการสะท้อนผลใหม่ โดยภาพรวม พบว่า

1. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.1 การสะท้อนผลใหม่มีกิจกรรมเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับวงรอบที่ 1 ของการวิจัย ได้แก่ มีการประชุม การระดมสมอง การอภิปราย การเสวนา และการนำเสนอผลงานของผู้ร่วมวิจัย

1.2 การสะท้อนผลใหม่ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการอันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและการปฏิบัติงาน

1.3 เกิดผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริง (action learning) หรือตามหลักของ learning by doing ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้สึกลึกซึ้งที่สามารถปฏิบัติได้จริง และมีผลงานการวิจัยที่มีคุณภาพเกิดขึ้นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่สามารถปรับเปลี่ยนบรรยากาศในห้องเรียนให้พึงประสงค์ได้ ที่สำคัญคือ นักเรียนได้รับประโยชน์โดยตรงจากการดำเนินการอย่างเป็นระบบและจริงจังในครั้งนี้

1.4 การพัฒนาตนเอง และงานในหน้าที่ของผู้ร่วมวิจัย นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ คือสามารถใช้เป็นผลงานทางวิชาการในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูได้ นำมาซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

ในขณะที่เดียวกัน ก็มีสิ่งที่คาดหวังแต่ไม่ประสบความสำเร็จด้วย ได้แก่ 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีผู้ร่วมวิจัยหลายคนเห็นว่าเป็นเรื่องเข้าใจยาก ต้องใช้ผู้รู้ที่แท้จริงจึงจะทำได้ดี ดังนั้น ในทางปฏิบัติจึงมีเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้นที่ดำเนินการในทุกขั้นตอน 2) การพัฒนางานในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ผู้ร่วมวิจัยบางคนยังขาดทักษะและยังไม่สามารถผลิตผลงานนี้ได้ และขอเวลาอีกสักระยะหนึ่งจะนำเสนอผลงานวิจัยของตน 3) การพัฒนาสู่ “ห้องเรียนคุณภาพ” ตามแผนงานสร้างความเข้มแข็งเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ยังไม่ครอบคลุมกรอบการดำเนินงาน โดยทำสำเร็จเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในกรอบของห้องเรียนคุณภาพต้องสมบูรณ์ทั้ง 5 ด้านคือ หลักสูตรและการออกแบบการเรียนรู้, การดูแลช่วยเหลือนักเรียนและวินัยเชิงบวก, การวิจัยในชั้นเรียน, ICT เพื่อการเรียนรู้, และครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า มีหลายส่วนที่จัดเป็น “ผลที่ไม่คาดหวัง” แต่เกิดขึ้นหลังขั้นปฏิบัติใหม่ โดยมีลักษณะเป็นด้านบวกต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ดังนี้ 1) บรรยากาศการทำงานร่วมกันที่ดี มีการร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าเดิม 2) ครูผู้ร่วมวิจัยมีบุคลิกภาพเปลี่ยนไปจากเดิมหลายคน คือ มีความกระตือรือร้นและใฝ่รู้ใฝ่เรียนและมีแนวโน้มเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มากขึ้น 3) ผู้ร่วมวิจัยมีพัฒนาการด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนมากขึ้น และ 4) ผลกระทบทางบวกที่เกิดขึ้นคือนักเรียน ครู และโรงเรียนได้รับรางวัลต่างๆ จากการนำเสนอผลงานต่อสังคม โดยได้รับรางวัลต่างๆ จำนวนมาก ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค.

ผลกระทบหนึ่งซึ่งผู้วิจัยเห็นได้ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ บรรยากาศการเรียนการสอนในห้องเรียนมีพัฒนาการไปในทางบวก นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้มากขึ้น ครูใช้ห้องปฏิบัติการและสื่อการเรียนรู้มากขึ้น และผู้ร่วมวิจัยยอมรับและให้ความร่วมมือในกระบวนการนิเทศการเรียนการสอนมากขึ้นด้วย

2. การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

2.1 การเรียนรู้กระบวนการติดตาม และประเมินผลแบบกัลยาณมิตรมีประโยชน์และสามารถประยุกต์ใช้ได้ ในอีกหลายลักษณะงาน

2.2 การปฏิบัติงานต่างๆ ของผู้ร่วมวิจัยมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เกิดวิธีการที่ดีกว่าเดิม มีคุณภาพสูงกว่าเดิมเมื่อเทียบกับการวิจัยในวงรอบที่ 1 โดยทุกคนมีความเห็นตรงกันว่า “การนำเอาข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยวงรอบที่ 1 มาปรับใช้ในกรวิจัยวงรอบที่ 2 เกิดความแตกต่างในทางบวกอย่างชัดเจน

3. องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น

3.1 การสะท้อนผลใหม่เกิดองค์ความรู้ คือ กระบวนการเชิงระบบ มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเป็นอย่างดี มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และเกิดผลที่ชัดเจน รวมทั้งหลายกรณีนับว่ามีความยั่งยืนในการปฏิบัติ และเกิดวิธีการปฏิบัติที่ดี (good practices) และวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) ในหลายกิจกรรมด้วย

3.2 ในขณะเดียวกัน การสะท้อนผลใหม่ทำให้ได้ข้อมูลที่น่าสนใจมาก คือ กิจกรรมบางอย่างไม่ส่งเสริมประสิทธิภาพเท่าที่ควร และจัดเป็นวิธีการปฏิบัติที่ไม่ได้ผล (bad practices) เช่น การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบยัดเยียดเป็นสำคัญ การเรียนการสอนโดยไม่ต้องใช้สื่อ นวัตกรรม หรือ ICT เป็นต้นซึ่งคณะผู้ร่วมวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า “ควรเลิกใช้วิธีการเหล่านี้”

3.3 องค์ความรู้ที่ทุกคนเห็นพ้องกันคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเสวนาได้ต่อกัน นับเป็นวิธีการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กว้างขวาง โดยมีผู้ร่วมวิจัยบางคนกล่าวถึงวิธีการหนึ่งที่เหมาะสมนำมาใช้ในการสะท้อนผลการวิจัยคือ “วิธีจิตตปัญญาศึกษา” และ ควรผนวกกับการวิเคราะห์หลังเสร็จกิจกรรม (AAR) ด้วย ซึ่งวิธีการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา (completive education learning) มีหลักการสำคัญ คือ 1) การสุนทรียเสวนา (dialogue) 2) การฟังอย่างลึกซึ้งและตั้งใจ (deep listening) และ 3) การสะท้อนผลการเรียนรู้ (learning reflection) (จิรประภา อัครบวร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์, 2553) โดยผู้ร่วมวิจัยเห็นพ้องกันว่าเป็นกระบวนการที่ดีและมีประโยชน์ต่อกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ในการวิเคราะห์บริบทต่างๆ ได้ด้วย

6. ผลการวิจัย

ดำเนินการเมื่อวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2553 ณ ห้องโสตทัศนศึกษาโรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) รวมเวลาจัดประชุมปฏิบัติการ โดยมีกิจกรรมดังต่อไปนี้

6.1 แต่ละกลุ่ม (จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้) นำเสนอผลการประชุมกลุ่มจากขั้นตอนวิจัยที่ 9 ทั้งที่เป็นเอกสารและการนำเสนอรายงาน จากนั้นร่วมกันพิจารณาและสรุปหลอมรวมผลการวิจัย (ทั้งวงรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2) โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการสังเคราะห์ที่เขียนสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด (ขั้นตอนการวิจัย 1 – 10) ด้วย ร่วมกันสรุปผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ผนวกกับการนำเสนอข้อมูลจากผู้ร่วมวิจัย พบว่า สรุปผลการเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น และวิธีการปฏิบัติใหม่ที่ได้รับจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 46 แสดงผลการเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ และวิธีการปฏิบัติใหม่

ที่	รายการ คุณภาพครู	สรุปประเด็นหลัก		
		ผลการเรียนรู้	องค์ความรู้ใหม่	วิธีปฏิบัติใหม่
1.	ครูมีความรู้พื้นฐานที่สำคัญและจำเป็น	1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สำคัญ 10 เรื่อง 2) มุ่งมั่นตั้งใจและเกิดทักษะการศึกษาเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น 3) มีความสุขมากขึ้น และได้เพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองอย่างหลากหลาย	1) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครู 10 เรื่อง 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพด้านความรู้ 3) สมรรถนะของครู 4) แนวทางการพัฒนาแบบร่วมมือและกัลยาณมิตรนิเทศ	1) การศึกษาเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม 2) การทำงานเชิงระบบ (System Approach) 3) การศึกษาอาศัย ICT 4) พลังความร่วมมือ
2.	ครูมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	1) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพด้าน (1) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (การปฏิบัติตน) (2) ตระหนักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสำคัญต่อการประกอบวิชาชีพครู (3) มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติตนให้เป็น "ครูที่ดี" ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1) คุณภาพของครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) สมรรถนะของครู 3) การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID plan)	1) การวางแผนอย่างเป็นระบบ 2) การปฏิบัติงานโดยยึดกรอบพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (4 ประการ)
3.	ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงาน	1) มีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของหลักสูตร 2) มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียน 3) มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูงขึ้น 4) มีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีสูงขึ้น	1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 4) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง	1) ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร 2) ระบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ระบบเรียนรู้) 3) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) ระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

ตารางที่ 46 แสดงผลการเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ และวิธีการปฏิบัติใหม่ (ต่อ)

ที่	รายการ คุณภาพครู	สรุปประเด็นหลัก		
		ผลการเรียนรู้	องค์ความรู้ใหม่	วิธีปฏิบัติใหม่
		5) มีความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมากขึ้น 6) ครูใช้ผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน 7) ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำผลไปใช้ประโยชน์	5) การดูแลช่วยเหลือนักเรียน 6) ห้องเรียนคุณภาพ 7) การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียน 8) การวิจัยในชั้นเรียน	5) ระบบการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน 7) มีทักษะการใช้ ICT เพื่อการพัฒนา

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความเห็นพ้องกันว่าเกิดผลการเรียนรู้ที่น่าพอใจยิ่ง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ/ทักษะ และเจตคติที่ดี สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่อย่างเป็นระบบมีการร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) และเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงาน (learning on the job) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพและการปฏิบัติหน้าที่ของครู นอกจากนี้ ยังพบว่า ครูได้เรียนรู้และเกิดทักษะการปฏิบัติงานใหม่ๆ หลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานเชิงระบบ การนิเทศ การติดตาม และการประเมินแบบกัลยาณมิตร นับว่าเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูด้วย

นอกจากนี้ การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ ยังแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวก คือเกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและมากขึ้น ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ร่วมกันสรุปประเด็นสำคัญๆ ดังตารางต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตารางที่ 47 แสดงประเด็นการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ

ที่	ระดับการเปลี่ยนแปลง	รายละเอียดของการเปลี่ยนแปลง
1.	ระดับบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีความเข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการพัฒนางานในหน้าที่การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน 2) ครู มีความรู้ความเข้าใจที่ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ครู รวมทั้งคุณภาพครูที่พึงประสงค์ 3) มีโอกาสเพิ่มพูนและพัฒนาตนเองในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความสามารถ/ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีเจตคติที่ดีและถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองได้อีกด้วย 4) ครู มุ่งมั่นและพยายามปฏิบัติตนให้เป็น “บุคคลคุณภาพ” คือ มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งในด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตน 5) ครู มีวิธีการปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติที่ดีขึ้น มีคุณภาพ พึงพอใจตนเองมากขึ้น
2.	ระดับกลุ่มบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> 1) เกิดกระบวนการกลุ่มที่ร่วมกันทำงานบรรยากาศดีขึ้น ช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากขึ้น 2) แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมากขึ้น 3) คณะทำงาน(คณะกรรมการ) แต่ละชุดปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ 4) ความเป็นระบบและความสำเร็จของงานนำมาซึ่งความพึงพอใจของกลุ่ม
3.	ระดับโรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1) บรรยากาศใน โรงเรียนดีขึ้น กระบวนการทำงานที่เป็นระบบ และเกื้อกูลกันมากขึ้น 2) โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับชุมชนในระดับดีขึ้น ได้รับความร่วมมือจาก ผู้ปกครองและนักเรียนมากขึ้นกว่าเดิม 3) ครูสร้างสรรค์ผลงานให้กับ โรงเรียนมากขึ้น ได้แก่ ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นมีรายงานการวิจัยในชั้นเรียน มีเอกสารเสริมความรู้เพิ่มมากขึ้น 4) บรรยากาศของ โรงเรียนดีขึ้น เป็นสังคมที่มีบรรยากาศการเรียนรู้มากกว่าในอดีต

จากตารางจะเห็นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต่อผู้ร่วมวิจัยค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิธี/ขั้นตอนการปฏิบัติงานคือมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเปลี่ยนไปในทางบวกในหลายเรื่อง เกิดวิถีการการปฏิบัติงานเชิงระบบที่มีขั้นตอนชัดเจน การปฏิบัติราบรื่นมากกว่าเดิม รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กร โดยมีบรรยากาศการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

6.2 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันวิเคราะห์และวิพากษ์ผลการดำเนินการวิจัย เพื่อร่วมกันสรุปอภิปรายผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทั้งกรณีรายงานมาตรฐานคุณภาพครูและโดยภาพรวม แล้วร่วมกันสรุปผลและพิจารณาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและคำถามการวิจัยที่กำหนดไว้ในบทที่ 1

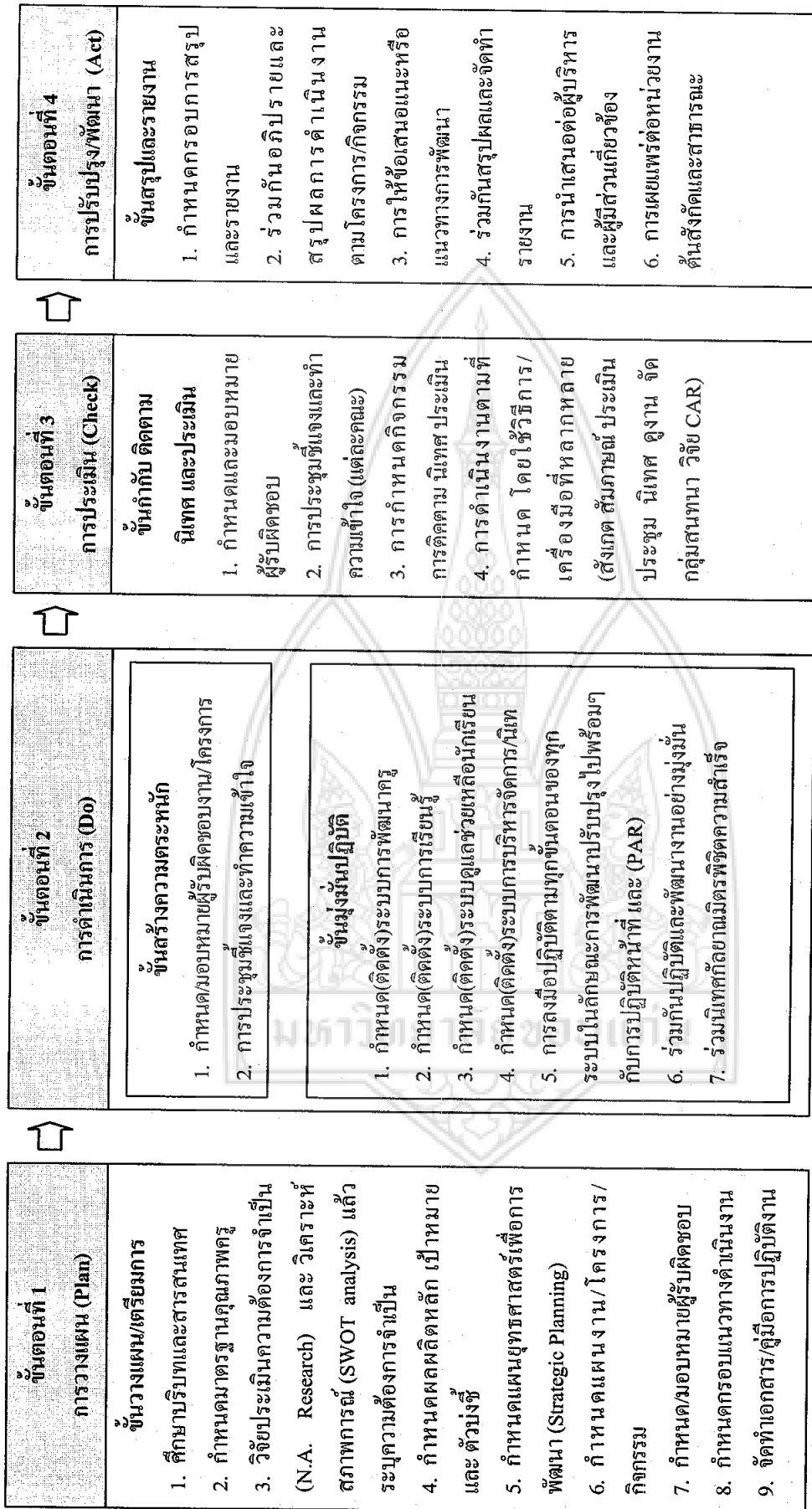
6.3 ผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันพิจารณาผลการวิจัยซึ่งเน้นกระบวนการพัฒนาครูเพื่อบรรลุมาตรฐานคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสามารถสังเคราะห์เป็นประเด็นหลักได้ดังนี้

6.3.1 การพัฒนาครูในครั้งนี้มีผลการดำเนินการเป็นที่น่าพอใจ คือ สามารถพัฒนาครูให้บรรลุมาตรฐานคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทั้ง 3 มาตรฐานที่กำหนด

6.3.2 การพัฒนาบรรลุผลเนื่องจากปัจจัยสำคัญคือ ความร่วมมือ ความมุ่งมั่น และความตั้งใจจริงของคณะผู้ร่วมวิจัย โดยอาศัยกระบวนการที่หลากหลาย ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การร่วมกันพัฒนาแบบกลุ่มย่อย 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 4) การฝึกอบรม 5) การประชุม/การสัมมนา/การสนทนากลุ่ม 6) การศึกษาดูงาน และ 7) การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งครูผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมโดยตรงในทุกกิจกรรม

6.3.3 การบริหารจัดการที่เหมาะสมสนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินงานครั้งนี้ประสบความสำเร็จคือกระบวนการบริหารเชิงระบบ ได้แก่ 1) ระบบการบริหาร 2) ระบบการพัฒนาครู และบุคลากร 3) ระบบการเรียนรู้ 4) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 5) การกำกับติดตามของคณะกรรมการนิเทศ ดังนั้น จึงได้ร่วมกันสรุปกระบวนการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแผนภูมิต่อไปนี้





ภาพที่ 65 แสดงขั้นตอนและกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. ปัจจัยความสำเร็จ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ มุ่งพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประสบความสำเร็จอย่างน่าพอใจ อันเนื่องมาจากมีปัจจัยเกื้อหนุน ดังต่อไปนี้

7.1 ข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานที่มีคุณภาพ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และคุณภาพของสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยความร่วมมือของผู้ร่วมวิจัย และใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่หลากหลาย ซึ่งมีความเป็นปัจจุบันและเชื่อถือได้ ดังนั้น จึงส่งผลให้การศึกษาวิเคราะห์ ทำความเข้าใจร่วมกัน จนนำไปสู่การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประเมินวิเคราะห์สภาพการณ์ และระบุความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพครู

เหตุผลสำคัญคือ โรงเรียนนี้ได้จัดระบบการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายใน พ.ศ. 2546 (ปัจจุบันปรับเป็นฉบับ พ.ศ. 2553 แล้ว) โดยกำหนดให้ทุกสถานศึกษาต้องดำเนินการ ซึ่งระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพนั้นเป็นส่วนสำคัญของแนวปฏิบัติ 8 ประการ ดังนี้ ในกฎกระทรวง ข้อ 14 กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

7.2 ความร่วมมือของทีมวิจัย ในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาคุณภาพครู พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพตนเอง ซึ่งอาศัยการศึกษาและพัฒนาด้วยตนเอง ผสมผสานกับการร่วมกันพัฒนากับกลุ่ม ได้แก่ กิจกรรมในรูปแบบกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ ใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนา ร่วมกัน และการประเมินความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพครู

เหตุผลรองรับประเด็นนี้ คือ ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่สำคัญของตน คือ 1) การประกันคุณภาพการศึกษา ตามหัวข้อ 11.1 จึงตระหนักในความเป็นครูมืออาชีพ 2) ผู้วิจัยอาจเป็นแรงขับเคลื่อน เนื่องจากได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ในการจัดและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนแห่งนี้ โดยปฏิบัติตามบทบาทของผู้วิจัย PAR คือ เป็นผู้รู้ เป็นครู เป็นผู้สนับสนุนและส่งเสริม

7.3 ความตั้งใจจริงในการจัดการเรียนการสอนของผู้ร่วมวิจัย ปัจจัยนี้สำคัญและโดดเด่นที่สุด กล่าวคือคณะผู้ร่วมวิจัยมีความตระหนักใน “การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ” โดยทุกคนปฏิบัติมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือคุณภาพผู้เรียน มุ่งมั่นตั้งใจจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นกระบวนการ คือ การศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร การศึกษาผู้เรียน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เลือก/ผลิต/ใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ติด้วย

เหตุผลสำคัญที่ทำให้เกิดบรรยากาศนี้มาจาก 1) กิจกรรมต่างๆ ที่จัดร่วมกันอย่างหลากหลาย และต่อเนื่อง ผสมกับการดำเนินงานบริหารวิชาการอย่างจริงจัง โดยผู้ร่วมวิจัยต้องปฏิบัติอย่างจริงจังทุกกิจกรรม ทั้งการออกแบบการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา 2) ผู้ร่วมวิจัยสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดให้มีการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบและมีการประเมินสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง 3) อาจเนื่องจากการปฏิบัติราชการแบบ Top down คือการบังคับบัญชาและสั่งการตามระบบราชการปกติก็อาจเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับหลักการของการมีส่วนร่วมนัก

7.4 การใช้กิจกรรมที่หลากหลาย ในการพัฒนาคุณภาพครูครั้งนี้ใช้เวลาค่อนข้างมาก และอาศัยกิจกรรมต่างๆ ส่งผลให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความหลากหลาย และครอบคลุมประเด็นสำคัญที่ต้องการซึ่งวิธีการต่างๆ คือการสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ การจัดกลุ่มสนทนา การประชุม การอภิปราย การอบรม ปฏิบัติการ การศึกษาคูณ การวิจัยในชั้นเรียน และนิเทศ กำกับ ติดตามแบบกัลยาณมิตร รวมทั้งการศึกษาร่วมด้วยตนเองตามหลักการ “การเรียนรู้ของผู้ใหญ่” ด้วย

เหตุผลสำคัญที่รองรับประเด็นนี้คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา และสนองจุดหมายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น จำเป็นต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการปฏิบัติงาน และถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ต่อเนื่องของครูผู้ร่วมวิจัยด้วย ดังนั้น จึงต้องอาศัยวิธีการและช่องทางต่างๆ ที่หลากหลาย

7.5 การดำเนินการเชิงระบบ โดยผู้ร่วมวิจัยได้ศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมมือกันปฏิบัติ โดยยึดการทำงานเชิงระบบ (System Approach) มีระบบคุณภาพที่ดี และมีขั้นตอนการปฏิบัติ (Flow Chart) ที่ชัดเจน โดยยึดระบบการบริหารที่มีคุณภาพ มีระบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ (ระบบการเรียนรู้และระบบกิจกรรม) มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ และ ความรับผิดชอบของคณะผู้ร่วมวิจัยทุกท่าน

เหตุผลที่น่าสนใจคือ หลักการสำคัญนี้ได้รับการยอมรับ โดยทั่วไปว่าการนำหลักการบริหารจัดการเชิงระบบ (System Approach) มาใช้ในกิจการใดๆ มักจะประสบความสำเร็จเสมอ แต่อาจพบว่าหลายโรงเรียนก็นำไปใช้แต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ในขณะที่โรงเรียนแห่งนี้ใช้ได้ผลอาจเนื่องมาจากการจัดวางระบบที่ดี ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้อย่างถูกต้องตรงกัน และร่วมดำเนินการสอดคล้องตามหลักการของ TQM คือ “คิดและทำถูกต้องตั้งแต่ต้น ทำไปทีละน้อย อย่างต่อเนื่อง”

7.6 ความร่วมมือที่ดี คือปัจจัยสำคัญในความสำเร็จของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้นักกล่าวได้ว่า คือ “ความเป็นทีมคุณภาพ” เป็นกุญแจดอกสำคัญที่สุด ซึ่งนับเป็นความร่วมมืออย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ทั้งระหว่างผู้วิจัยกับผู้ร่วมวิจัย และระหว่างผู้ร่วมวิจัยกันเอง รวมทั้งความร่วมมือของนักเรียนด้วย

7.7 ผู้บริหารสถานศึกษา คือปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งในความสำเร็จของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้นี้ เนื่องจากผู้วิจัยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และ ดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมวิจัยซึ่งเป็นข้าราชการครูและเป็นผู้ได้บังคับบัญชา โดยผู้วิจัยได้แสดงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ค่อนข้างครบถ้วน ทั้งด้านการวางแผน (Planning) การบริหารจัดการ (Administating) การนำ (leading) และการควบคุม (Controlling) หรือการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาก็อาจเป็นปัจจัยของความสำเร็จได้ด้วย

8. บทเรียนที่ได้รับ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ในครั้งนี้ คณะผู้ร่วมวิจัยได้รับบทเรียนที่สำคัญและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครู ทั้งในด้านการปฏิบัติการ การบริหารจัดการ และพัฒนางานในหน้าที่ ดังต่อไปนี้

8.1 บทเรียนด้านการปฏิบัติการ

8.1.1 การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนั้น ครูต้องมีความตระหนักเข้าใจ และให้ความสำคัญ โดยมีการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง มีความมุ่งมั่น จริงจัง โดยมีขั้นตอน หรือกระบวนการ และมีเครื่องมือที่เหมาะสม ลงมือปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบครบวงจร (PDCA) ครูจึงสามารถพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการพัฒนางานในหน้าที่และพัฒนาวิชาชีพของตนเองด้วย

8.1.2 การจัดการเรียนการสอนควรดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนด โดยครูต้องหมั่นศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

8.1.3 การพัฒนาครูต้องอาศัยกระบวนการสำคัญพื้นฐาน คือ การพัฒนาตนเอง โดยได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารและสถานศึกษา รวมทั้งอาศัยกระบวนการกลุ่มที่เหมาะสมและกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่

8.2 บทเรียนด้านการบริหารจัดการ

8.2.1 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน มีกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติตามขั้นตอนระบบคุณภาพ คือ PDCA จะเอื้อต่อกระบวนการพัฒนาครู

8.2.2 การพัฒนาครูจะบังเกิดผลที่ชัดเจนเมื่อดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจรในลักษณะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by doing) การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงานประจำ (On the jobs Learning) เน้นความจริงจังและต่อเนื่อง โดยฝ่ายบริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาเป็นอันดับต้นๆ

8.2.3 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม คือ ให้ความสำคัญของการพัฒนาครูเพื่อให้บรรลุคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

8.2.4 ผู้บริหารในสถานศึกษา คือบุคคลสำคัญ ซึ่งต้องมีบทบาทสร้างสรรค์และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ทั้งในด้านขวัญกำลังใจและวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ตามกรอบแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน เพื่อพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน คณะผู้วิจัยร่วมกันศึกษาเรียนรู้และหาแนวทางการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย พร้อมทั้งได้ อาศัยกระบวนการบริหารจัดการเชิงระบบ เน้นการมีส่วนร่วมและพึ่งตนเอง ตามกรอบการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานและกัลยาณมิตรนิเทศ ผู้ร่วมวิจัยได้ศึกษาปฏิบัติ เรียนรู้และวิจัยไปพร้อมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประจำวันที่มุ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะสมมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน และ นำมาสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพงานและพัฒนาคุณภาพตนเอง โดยยึดหลัก 6 ประการ ตามกรอบแนวคิดทาง ทฤษฎีเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ 10 ขั้นตอนวิจัย แบ่ง ออกเป็นการวิจัยปฏิบัติการ 2 วงรอบๆละ 1 ภาคเรียน การดำเนินการวิจัยยึดหลักการวิจัย PAR 10 ประการ จรรยาบรรณผู้วิจัย 10 ประการ และบทบาทของผู้วิจัย 10 ประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจรรยาบรรณที่แสดง ให้ทราบถึงธรรมชาติกระบวนการวิจัย ข้อเสนอแนะและผลประ โยชน์ของผู้ร่วมวิจัยให้ทราบตั้งแต่แรก ซึ่งหาก มีผู้ที่ไม่ประสงค์จะมีส่วนร่วม ต้องได้รับการยอมรับและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลด้วย
2. ยึดถือรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เน้นความเป็นศาสตร์เชิงวิพากษ์ (critical science) การนำเสนอผลการวิจัยที่เกิดขึ้นจริง (actual facts) ในสิ่งต่าง ๆ ที่ได้ร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันสังเกตผล และร่วมกันสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงและผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับบุคคล ระดับ กลุ่ม ผู้ร่วมวิจัย และระดับองค์กร
3. ให้ความสำคัญกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ทำให้ผู้วิจัยมีความไวเชิงทฤษฎีต่อการนำไปใช้อธิบาย ปραกฏการณ์หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมวิจัยในลักษณะที่ไม่ใช่เป็นการยึดเย็ด ไม่เป็นแบบสำเร็จรูป ไม่เป็นตัว ชี้นำหรือทำให้มีอิทธิพลต่อการนำไปปฏิบัติ แต่ต้องคำนึงถึงการเป็นทางเลือกและเป็นตัวเสริม
4. การสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับคณะผู้วิจัยว่าทฤษฎีกับการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันได้ ให้ผู้ ร่วมวิจัยเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์เชิงบวกในลักษณะสามเส้าระหว่าง “การวิจัย” “ทฤษฎี” และ “การ ปฏิบัติ” หรือ “นักวิจัย” “นักทฤษฎี” และ “นักปฏิบัติ”
5. แสดงบทบาทการส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมวิจัย ตามหลักการวิจัยและจรรยาบรรณของผู้วิจัยที่ว่า เป็นครู เป็นนักวิเคราะห์ เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมวิจัย หากผู้ร่วมวิจัยมีการ ตัดสินใจร่วมกันว่ามีความประสงค์จะศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมตามหลักการ “มุ่งการเปลี่ยนแปลง และมุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล” โดยผู้วิจัยจะทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมวิจัย
6. ผู้วิจัยเน้นบทบาทเป็นผู้มีส่วนร่วมและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยมุ่งให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด กำหนดให้มีการบันทึกผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วยใน 4 ประเด็นหลัก คือ 1) ทำอะไรบ้าง อย่างไร 2) มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างที่เกิดขึ้น 3) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจาก

การปฏิบัติ และ 4) องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิบัตินั้น โดยจัดให้มีกิจกรรมการพบปะ สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเป็นระยะ ๆ ตามหลักการวิจัย PAR คือ การเรียนรู้ร่วมกันจากกระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ ซึ่งเน้นการรับฟัง วิเคราะห์ วิพากษ์ และประเมิน

สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. พื้นที่ดำเนินการและผู้ร่วมวิจัย
2. คำถามการวิจัย
3. วัตถุประสงค์การวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย
5. ขั้นตอนการวิจัย
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

1. พื้นที่ดำเนินการและผู้ร่วมวิจัย

1.1 พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนพื้นที่ดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) ซึ่งเป็น สถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่เลือกมาแบบเฉพาะเจาะจง และมี บริบทเฉพาะ คือ 1) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 คือ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 มีนักเรียนจำนวน 522 คน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนรวม 32 คน 2) มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก “ไม่รับรองคุณภาพด้านผู้เรียน” 2 มาตรฐาน และ “ไม่รับรองคุณภาพด้านครู” 1 มาตรฐาน คือ “ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” และ 3) โรงเรียนตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ระยะทางประมาณ 10 กิโลเมตร การคมนาคมสะดวกและปลอดภัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถดำเนินการวิจัยได้ทุกวันทำการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลาการวิจัย

1.2 ผู้ร่วมวิจัย

ผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) จำนวน 25 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและปฏิบัติงานเป็นการประจำ มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนตาม หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน ครอบคลุมทั้ง 8 กลุ่มสาระการ เรียนรู้ และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมแนะแนว) รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ โรงเรียนมอบหมาย ประกอบด้วย ครูผู้ร่วมวิจัย จำนวน 25 คน ดังนี้ 1) ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.1 จำนวน 2 คน ครู อันดับ คศ.2 วิทยฐานะครูชำนาญการ 21 คน ครู อันดับ คศ.3 วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ 2 คน 2) เพศชาย 7 คน และเพศหญิง 20 คน 3) วุฒิปริญญาตรี จำนวน 24 คน และมีวุฒิปริญญาโท จำนวน 3 คน มีบทบาทสำคัญ คือเป็นผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันศึกษาทำความเข้าใจและปฏิบัติตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือโดยทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครบถ้วนทั้ง 10 ขั้นตอน ร่วมมือในบทบาทของ นักวิจัยและปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2. คำถามการวิจัย

2.1 สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลустภาพที่คาดหวังในการพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษามีอะไรบ้างและประเมินทางเลือกเพื่อปฏิบัติอะไรบ้าง

2.2 การนำทางเลือกที่ประเมินได้ไปปฏิบัติ โดยใช้ตัวสอดแทรก (intervention) มีปรากฏการณ์ปฏิบัติอย่างไร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไร บุคคล กลุ่มบุคคล และโรงเรียนเกิดการเรียนรู้อะไร และผลจากการวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้อะไรบ้าง

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลустภาพที่คาดหวังในการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกรณีศึกษาการเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและใช้ตัวสอดแทรกหลักและตัวสอดแทรกเสริม

3.2 เพื่อศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และโรงเรียน และองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการใช้ตัวสอดแทรก เพื่อพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกรณีศึกษาและใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการวิจัยดังต่อไปนี้

4.1 แบบสำรวจ ประกอบด้วย 2 ฉบับ ได้แก่ 1) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้นของโรงเรียน และ 2) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 10 แบบสำรวจความต้องการจำเป็น (N.A.) ในการพัฒนาและการกำหนดประเด็นการพัฒนา

4.2 แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 ฉบับ ได้แก่ 1) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเรื่องคุณภาพโรงเรียน 2) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัยเรื่องคุณภาพครู และ 3) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 4 แบบสัมภาษณ์ เรื่องสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครู

4.3 แบบสังเกต 1 ฉบับ ได้แก่ 1) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 5 แบบสังเกตและตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

4.4 กรอบคำถามการสนทนากลุ่ม ได้แก่ เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 6 เพื่อการสนทนากลุ่ม (FGD) เกี่ยวกับความสำคัญของคุณภาพครู ควรพัฒนาครูด้านใดบ้าง อย่างไร ประกอบด้วยแนวคำถามหลัก 5 คำถาม

4.5 แบบประเมิน ประกอบด้วย 3 ฉบับ ได้แก่ 1) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 7 แบบประเมินตนเองด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ 10 เรื่อง 2) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 8 แบบประเมินตนเองเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 9 แบบประเมินครูด้านความสามารถ ตอนที่ 1 สมรรถนะหลักของครู 4 ประการ ตอนที่ 2 สมรรถนะประจำสายงาน 6 ประการ ตอนที่ 3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 13 แบบประเมินโครงการ (ระหว่างดำเนินงาน) 5) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 14 แบบประเมินโครงการ

(หลังสิ้นสุดโครงการ) 6) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 15 แบบประเมินคุณภาพครู (ครูมืออาชีพ/ผู้นำการเปลี่ยนแปลง) และ 7) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 16 แบบประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู (ความคิดเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา) นิตยสาร นิตยสารที่มีต่อครูเป็นรายบุคคล) ซึ่งได้มาจากการกำกับ ติดตาม นิเทศการเรียนการสอนและการเยี่ยมชมชั้นเรียน

4.6 แบบฟอร์มเอกสาร เพื่อกรอกข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 11 แบบฟอร์มแผนพัฒนาตนเอง (ID plan) 2) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 12 แบบบันทึกการประชุม 3) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 17 แบบบันทึกผลการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล (การจัดการเรียนการสอน การติดตาม นิเทศ และการเยี่ยมชมชั้นเรียน)

4.7 เอกสารประกอบการวิจัย ได้แก่ เอกสารประกอบการประชุม/หรือชี้แจง เอกสารข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสื่อการนำเสนอ (Power point) พร้อมเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการบันทึกและเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เทปบันทึกเสียง กระดาษชาร์ต ปากกาไวท์บอร์ด และ เทปขาว

5. ขั้นตอนการวิจัย

5.1 ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ (Preparation)

การเตรียมการ เป็นขั้นตอนสำคัญ มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมในทุกด้าน และเอื้อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาคุณภาพครู ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร คือ ผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยจัดการประชุม ประกอบด้วย การประชุมแบบโต๊ะกลม การประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับครูกับการวิจัย, ความสามารถในการปฏิบัติงาน, หลักการวิจัย PAR จรรยาบรรณและบทบาทผู้วิจัย, แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพครูและ โครงการการประเมินสมรรถนะครู, และการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: ID plan) เพื่อศึกษาเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของผู้ร่วมวิจัย

5.1.2 การเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมอย่างมากในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพที่เป็นมาและสภาพปัจจุบัน

5.1.3 การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารระบบคุณภาพ ร่วมกันพิจารณาและกำหนดแนวทางการวางระบบคุณภาพเลือกมาใช้ 4 ระบบ ได้แก่ ระบบการบริหารจัดการ ระบบการพัฒนาคู ระบบการเรียนรู้ และระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดำเนินการระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2551 ถึงวันที่ 9 มกราคม 2552 รวมทั้งร่วมกันดำเนินการตามขั้นตอน คือ 1) การวางระบบ 2) การกำหนดวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติ 3) กำหนดวิธีบันทึกการปฏิบัติงาน 4) กำหนดการติดตามและประเมินผลการบริหารระบบ

5.1.4 การเตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่ คณะกรรมการบริหาร โรงเรียน (ทีมนำ) ร่วมกันเพื่อพัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ และห้องพิเศษต่างๆ เพื่อรองรับการพัฒนาครูและการเรียนการสอน รวมทั้งจัดหาครุภัณฑ์ วัสดุ และอุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการเตรียมการนั้นจะมีทั้งส่วนที่เป็นการเตรียมการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคู คือการดำเนินการทั้งงานประจำ (Routine works) และงานที่ครูร่วมกันคิดขึ้นมาด้วย โดยการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ไม่มีกิจกรรมการสร้างควมคุ้นเคยกับผู้ร่วมวิจัย เนื่องจากผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัยรู้จักกันและสนิทสนม

กันคืออยู่แล้ว จึงอาจแตกต่างจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยทั่วไปที่ต้องใช้เวลาสร้างความคุ้นเคยและความไว้วางใจจากชุมชนนั้นๆ ก่อนทำการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนี้ เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2547 จนถึงปัจจุบัน

5.1.5 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เพื่อทราบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งจัดกิจกรรม 5 ขั้นตอน ตามกรอบแนวคิด สุวิมล ว่องวานิช (2548) ร่วมกันวิจัยโดยร่วมกันวางแผนกำหนดขั้นตอน กิจกรรม และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ระหว่างวันที่ 20 มกราคม ถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 โดยใช้ช่วงเวลาว่างหรือเวลาที่ผู้ร่วมวิจัยมิได้ปฏิบัติการสอน ร่วมกันวิเคราะห์และสรุปข้อมูลผลการวิจัยความต้องการจำเป็น เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2552 โดยประเด็นสำคัญประกอบด้วย สภาพความเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพครู

5.1.6 ผู้ร่วมวิจัยรับทราบผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพครู เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 แล้วร่วมกันพิจารณา และ “สรุปผลการวิจัยและกำหนดความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพครู” ร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ อภิปราย และกำหนดประเด็นย่อยๆ เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนา รวมทั้งกำหนดกรอบการพัฒนาคุณภาพครู (ด้านความรู้ ด้านจริยธรรม และด้านความสามารถ) โดยเน้นกระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีม

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 นี้ มุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจร่วมกันและสร้างความตระหนักให้กับผู้ร่วมวิจัย เพื่อให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ ให้สามารถร่วมกันหาข้อสรุปในประเด็นสำคัญต่างๆ คือ “คุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” คืออะไร มีตัวชี้วัดอะไรบ้าง ปัจจุบันคุณภาพของเราเป็นอย่างไร จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาหรือไม่ ถ้าจะพัฒนาเราควรใช้วิธีการใดบ้าง อย่างไร โดยใช้กิจกรรมการประชุม ชี้แจง อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยขั้นตอนต่อไป

การวิจัยวงรอบที่ 1

ประกอบด้วยการวิจัยขั้นตอนที่ 2-5 ดังต่อไปนี้

5.2 ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning) โดยจัดการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นเวลา 2 วัน ระหว่างวันที่ 11-12 มีนาคม พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย 1) การประชุมกลุ่มย่อยและการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แล้วนำผลเสนอต่อกลุ่มใหญ่ เพื่อร่วมกันพิจารณาและวิเคราะห์ถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการในประเด็นย่อยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปสาเหตุ และหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน 2) ศึกษาทบทวนและวิเคราะห์ผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่เกี่ยวกับประเด็นสำคัญ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ปีการศึกษาที่ผ่านมา ทบทวนผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านจัดการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพครู ผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จากการวิจัยขั้นตอนที่ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพครู ทั้ง 3 ด้าน และแนวทางการพัฒนาครู 3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวบรวมข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน เพื่อการวางแผนพัฒนาครูที่เหมาะสม ผู้ร่วมวิจัยประเมินคุณภาพตนเอง (ก่อนการพัฒนา) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นสำคัญ ร่วมกันประมวลผล และกำหนดกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 4) ผู้ร่วมวิจัยกำหนดและเขียน

แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID plan: Individual Development Plan) ในประเด็นปัญหาและความต้องการจำเป็นที่เลือก กำหนดสภาพปัจจุบันของปัญหา สภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้น แนวทางการดำเนินงาน กิจกรรมที่สอดคล้องกับช่วงเวลาต่างๆ ทรัพยากรและอื่นๆ 5) ผู้ร่วมวิจัยกำหนดกิจกรรมการพัฒนาด้วยตนเอง กิจกรรมพัฒนาร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก และกิจกรรมการพัฒนาพัฒนาร่วมกันเป็นกลุ่มใหญ่ ซึ่งดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ และโรงเรียนเป็นผู้จัดให้ 6) จัดกลุ่มสนทนา ผู้ร่วมวิจัยมีโอกาสร่วมกันกำหนดสาระสำคัญของการพัฒนาคุณภาพครูทั้งด้านความรู้ ด้านจริยธรรม และด้านความสามารถของครู 7) ผู้ร่วมวิจัยประเมินตนเองด้านความสามารถ 8) ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันวิเคราะห์สรุปผลการพิจารณา “กำหนดกรอบการพัฒนาคุณภาพครู” ร่วมกันกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาครู ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น โดยกำหนดระยะเวลาประมาณ 2 ภาคเรียน คือ ภาคเรียนที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2552 ยึดหลักการวิจัยที่สำคัญคือ “ทำอะไร?” “เพื่ออะไร?” “ทำอย่างไร?” และ “ผลเป็นอย่างไร” โดยกลุ่มร่วมกันกำหนดกรอบ ดังนี้

5.2.1 ร่วมกันกำหนดกิจกรรมการศึกษาและพัฒนาด้วยตนเอง (Self Learning) จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID plan) กำหนดภาระงานกลุ่มย่อย และภาระงานที่โรงเรียนควรจัดให้ร่วมกัน กำหนดรูปแบบของกิจกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถด้วยตนเอง กลุ่มร่วมมือกันในการแสวงหา สืบค้น รวบรวมความรู้ จัดทำ และนำเสนอเอกสารเสริมความรู้ของครู ซึ่งอาศัยกระบวนการกลุ่มด้วย และให้มีการจัดกลุ่มความต้องการของผู้ร่วมวิจัยโดยใช้สาระสำคัญของ ID plan ด้วย

5.2.2 ร่วมกันกำหนดงาน/โครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารจัดการหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน การแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์ รวมทั้งเรื่องการพัฒนาครูผู้มืออาชีพ รวมทั้งกำหนดโครงการศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาสภาพจริงเกี่ยวกับตัวอย่างและแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ และระบุงการกำกับ ติดตาม นิเทศ และการตรวจเยี่ยมห้องเรียน กำหนดภาระงาน และเงินงาน ที่ผู้ร่วมวิจัยต้องดำเนินการหรือจัดทำ รวมทั้งกำหนด รายการกิจกรรมของงาน และ โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

5.2.3 ร่วมกันอภิปรายและสรุปผลของขั้นตอนการวางแผน เพื่อสรุปประเด็นสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง รวมทั้งทางเลือกที่ร่วมกันประเมินและเลือกทางเลือกในการพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งเป็นคำตอบสำคัญของวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

5.3 **ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (Acting)** เป็นการนำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมสู่การปฏิบัติ (ระยะเวลาระหว่าง วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2552) ประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลายตามที่กำหนดไว้ คือ 1) ผู้ร่วมวิจัยพัฒนาตนเองแบบรายบุคคล 2) การพัฒนาแบบกลุ่มย่อย และ 3) การพัฒนาแบบกลุ่มใหญ่ โดยการจัดกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่หลากหลายตามที่กำหนดไว้ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จริงจัง และ ต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวัง โดยมุ่งการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลการกระทำที่ส่งผลให้บรรลุผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเน้นการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของคณะผู้ร่วมวิจัย โดยมีการประเมินคุณภาพครูอย่างกัลยาณมิตร กิจกรรมหลักคือ 1) การศึกษาพัฒนาตนเอง 2) การประชุม และ 3) การอบรมเชิงปฏิบัติการ

5.3.1 การปฏิบัติการในชั้นเรียน (กิจกรรมหลัก) ระหว่างวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2552 รวมระยะเวลาประมาณ 4 เดือน เป็นการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดำเนินการกำกับติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญล้วนมีการบันทึกอนุทินส่วนตัว (Personal journal) เป็นรายวัน/สัปดาห์ ในประเด็นสำคัญคือกิจกรรมการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผลที่ได้รับ และผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือพัฒนาหรือประโยชน์จากการร่วมวิจัย

5.3.2 มีการพบปะเสวนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับกลุ่มย่อย 2 สัปดาห์ต่อหนึ่งครั้ง เพื่อร่วมประเมินผลการปฏิบัติ ส่วนในระดับกลุ่มใหญ่มีการพบปะเสวนาเดือนละหนึ่งครั้ง ทั้งนี้เพื่อประเมินผลรวมของการดำเนินงาน และการปรับปรุงแก้ไข โดยในแต่ละครั้งผู้ร่วมวิจัยนำสาระสำคัญจากบันทึกอนุทินส่วนตัว มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันด้วย แล้วบันทึกผลการประเมินความก้าวหน้าในแต่ละครั้งด้วย นำเสนอผลสรุปผลการวิจัยขั้นตอนที่ 3 ต่อผู้ร่วมวิจัยด้วย

5.3.3 จัดกิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครู ได้แก่ การจัดวางระบบคุณภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาครู โดยการวางหรือติดตั้งระบบบริหารจัดการตามหลักการ “บริหารคุณภาพโดยรวม” (TQM ตาม Deming Cycle: PDCA) ได้แก่ ระบบการบริหารคุณภาพ ระบบการเรียนรู้ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบการพัฒนาครู รวมทั้งการจัดทำสารสนเทศที่จำเป็นด้วย กำหนดให้มีคณะทำงานผู้รับผิดชอบ โดยจัดและมอบหมายให้รับผิดชอบร่วมกัน ทั้งผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งจัดแบ่งออกเป็น 3 ทีมคุณภาพ คือ ทีมนำ ทีมทำ และทีมประสาน การปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระบบคุณภาพ PDCA ทั้งนี้ร่วมกันกำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติ (Flow Chart) ของระบบนั้นๆด้วย

5.3.4 กำหนดกรอบการกำกับ นิเทศ ติดตามที่เป็นระบบ รวมทั้งจัดหาครุภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ด้วย ร่วมกำหนดวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์สำหรับการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับกิจกรรม/งาน/โครงการ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสอดคล้องกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วย

5.3.5 ร่วมกันดำเนินงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ อย่างหลากหลาย ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การร่วมกันศึกษาเป็นกลุ่มย่อย การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การลงมือปฏิบัติจริงในชั้นเรียน การพัฒนาไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติ (Learning on the jobs) โดยมีการกำกับติดตามและนิเทศการปฏิบัติงานของผู้ร่วมวิจัยด้วย แต่ละโครงการหรือแต่ละกิจกรรมจะดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจร (PDCA) ตามขั้นตอนปฏิบัติ (Flow Chart) มีการติดตามประเมินตามตัวชี้วัดที่กำหนดด้วยวิธีการที่เหมาะสม แล้วตัดสินผลการประเมินด้วยเกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนดไว้

5.4 **ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล (Observing)** โดยการติดตามและสังเกตผลอย่างต่อเนื่อง (ระหว่างวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2552) ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงความสอดคล้อง และเหมาะสมระหว่างกิจกรรมกับการติดตามประเมินผล แล้วนำมาพิจารณาร่วมกัน จัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเป็นเวลา 1 วัน คือ เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2552 เพื่อร่วมกันพิจารณาและประเมินผลรวมที่เกิดขึ้น (Summative evaluation) ได้ร่วมกันนำเสนอและตีความปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติต่างๆ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาอย่างไรบ้าง โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทั้งใน

ระดับบุคคลของผู้ร่วมวิจัย ระดับกลุ่มผู้ร่วมวิจัย และระดับโรงเรียน ทั้งในส่วนที่สำเร็จและไม่สำเร็จ เกิดการเรียนรู้หรือมีองค์ความรู้ใหม่อะไรบ้าง มีข้อเสนอแนะอะไรบ้าง ดังต่อไปนี้

5.4.1 ผู้วิจัยและคณะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ร่วมกันสังเกต ติดตาม แนะนำ นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 11 และ 13 – 17 เก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ และสรุปผลการสังเกตร่วมกัน เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ. ศ. 2552 คณะผู้ร่วมวิจัยให้ความร่วมมือในชั้นการสังเกตผลร่วมเป็นอย่างดี

5.4.2 ผู้ร่วมวิจัย นำเสนอบันทึกผลการประเมินผลความก้าวหน้าและปรับปรุงแก้ไขในแต่ละครั้ง ให้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยอื่นๆ ได้รับทราบ ทั้งที่เป็นเอกสารและการนำเสนอรายงาน โดยผู้ร่วมวิจัยนำเสนอผลการปฏิบัติและพัฒนาด้วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (คณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร) ได้นำเสนอผลการกำกับ ติดตามและนิเทศการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลการพัฒนาคุณภาพครูด้วย

5.4.3 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยในชั้นตอนที่ 2-3 ให้ผู้ร่วมวิจัยทราบ ทั้งที่เป็นเอกสารและการนำเสนอรายงาน ร่วมกันพิจารณา อภิปราย ประมวลผลที่เกิดขึ้น ร่วมกันตีความปรากฏการณ์ต่างๆ ว่าผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างอย่างไร มีองค์ความรู้ใหม่หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ อะไรบ้าง

5.4.4 ร่วมกันพิจารณา อภิปราย ประมวลผล และ สรุปผลการวิจัยชั้นตอนที่ 4 การสังเกตผลร่วม ระบุนกระบวนกรหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลง ผลการเรียนรู้ และข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยสรุป“ผลการวิจัยชั้นตอนที่ 4” แล้วนำเสนอผู้ร่วมวิจัยพิจารณาความถูกต้องต่อไป

5.5 **ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (Reflecting)** ได้จัดประชุมกลุ่ม ในวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2552 เพื่อนำเสนอสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด หลังจากวิจัยครบวงจรรอบที่ 1 ร่วมกันพิจารณา อภิปราย เสนอความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในขั้นตอนต่อไป กิจกรรมที่ใช้ในการสะท้อนผล ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมกลุ่ม การอภิปราย การระดมสมอง ใช้การวิเคราะห์หลังกิจกรรม (AAR: After Action Review) ร่วมกันพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้น สิ่งที่เปลี่ยนแปลง (change) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น (learning) และความรู้ใหม่ (new knowledge) ที่ได้รับ โดยร่วมกันประมวลและสรุปประเด็นสำคัญ ได้แก่ ผลที่เกิดขึ้นจริง (actual effects) ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งด้านบวกและลบ รวมทั้งสภาพความต่อเนื่องหรือความคงทนของพฤติกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานของผู้ร่วมวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แล้วเขียนเป็นสรุปผลการดำเนินงาน โดยภาพรวม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น องค์ความรู้ที่ได้รับ และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนอผู้ร่วมวิจัยร่วมนำเข้าสู่การวิจัยวงจรรอบที่ 2 ซึ่งจัดทำเป็นเอกสารสรุปและนำเสนอ

การประชุมเพื่อสะท้อนผลร่วมในครั้งนี้ ร่วมกันพิจารณา อภิปราย และสรุปผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 4 (ผลจากการสังเกตร่วม) ประกอบด้วย ผลการศึกษาด้วยตนเอง ผลการศึกษาโดยกลุ่ม ผลการจัดกิจกรรมต่างๆ (การประชุม การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการและการปฏิบัติในห้องเรียน) ร่วมกันสะท้อนผล ดังนี้ 1) การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละงาน/โครงการ/กิจกรรม 2) ความสำเร็จที่เกิดขึ้น วิธีปฏิบัติที่ดีหรือเป็นเลิศ และปัจจัยของความสำเร็จ 3) การเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรม ผลการเรียนรู้หรือพัฒนาการของครู และองค์ความรู้ใหม่ 4) ข้อเสนอแนะ เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาในวงจรรอบการวิจัยต่อไป

การวิจัยวงรอบที่ 2

ประกอบด้วยการวิจัยขั้นตอนที่ 6-10 ดังต่อไปนี้

5.6 ขั้นตอนที่ 6 การวางแผนใหม่ (Re-planning) โดยจัดการประชุมปฏิบัติการ 2 วัน (ระหว่างวันที่ 5-6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552) พร้อมทั้งจัดให้มีการสนทนากลุ่ม (FGD) ด้วย เพื่อศึกษาทบทวนผลการดำเนินงานในวงรอบที่ 1 และร่วมจัดทำแผนปฏิบัติงานการวิจัยวงรอบที่ 2 โดยดำเนินการ ดังนี้

5.6.1 แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการประชุมกลุ่มย่อย ทั้งที่เป็นเอกสาร และการนำเสนอรายงาน และผู้วิจัยนำเสนอผลการสังเคราะห์ เขียนสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในวงรอบที่ 1 ทั้งการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะ

5.6.2 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ทั้งรายด้านคุณภาพและโดยภาพรวม ร่วมกันกำหนดประเด็นเพื่อการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาในรอบการวิจัยต่อไป เป็นประเด็นปัญหาที่ต้องการดำเนินงานต่อเนื่อง หรือเป็นประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ที่ควรจัดทำเพิ่มเติม แล้วกำหนดให้มีผู้ร่วมรับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม

5.6.3 แต่ละกลุ่มร่วมกันพิจารณากำหนดงาน โครงการ และกิจกรรมปฏิบัติงาน โดยพิจารณาในประเด็นที่สำคัญ และจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเอง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (อาจมีบางตัวชี้วัดคุณภาพครูในบางพื้นที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด) ร่วมกันกำหนดสภาพปัจจุบันปัญหาและสภาพที่คาดหวัง แนวทางหรือวิธีการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา รวมทั้งให้กำหนดกิจกรรม ตามช่วงเวลาต่างๆ กำหนดทรัพยากรและอื่นๆ ในวงรอบที่ 2 ของการพัฒนา ให้นำเสนอเพื่อร่วมกันวิพากษ์ ปรับปรุงแก้ไข ร่วมกันกำหนดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ โดยครอบคลุมทั้งกิจกรรมรายบุคคล กลุ่มผู้ร่วมวิจัย และภาพรวมทั้งโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการวิจัยต่อไป 1) กิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากวงรอบที่ 1 ต่อไป 2) กิจกรรมที่ต้องกำหนดขึ้นมาใหม่เป็นการเพิ่มเติมจากวงรอบที่ 1 หรือดำเนินการในกิจกรรมที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้แต่ยังมิได้ปฏิบัติ

5.6.4 ผู้วิจัยเขียนสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 6 ให้ทุกคนได้รับทราบถึงกระบวนการ และผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

5.7 ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติใหม่ (Re-acting) ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 ระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2553 โดยการนำแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย กิจกรรมการพัฒนาตนเองแบบรายบุคคล การพัฒนาแบบกลุ่มย่อยและการพัฒนาแบบกลุ่มใหญ่ โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมทั้งกิจกรรมปฏิบัติการในชั้นเรียนและที่กำหนดเพิ่มเติมใหม่ ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การประชุมและระดมสมอง 4) การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน 6) ดำเนินการตามระบบคุณภาพ 4 ระเบียบอย่างต่อเนื่อง 7) จัดกิจกรรมพัฒนาครูต่อเนื่อง 3 กลุ่มย่อย คือ การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาผลงานทางวิชาการ และการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน และ 8) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพครู โดยจัดกิจกรรมคล้ายคลึงกันกับการวิจัยขั้นตอนที่ 3 ดังนี้

5.7.1 ร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นการดำเนินการเพิ่มเติมจากวงรอบที่ 1 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและมีความหมายยิ่งขึ้น มีการปรับปรุงและมีระบบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.7.2 ผู้ร่วมวิจัยทุกคน ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจมากยิ่งขึ้น พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา โดยทุกคนทำกิจกรรมหลักต่างๆ ได้แก่ การวางแผนการสอนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้อื่นๆ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ การส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ รวมทั้งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างชัดเจนและหลากหลาย (ระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2553) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมวิจัย โดยคณะผู้นิเทศกัลยาณมิตรตลอดภาคเรียน ประกอบด้วย การนิเทศติดตามทุกเดือน และประเมินผล ประเมินคุณภาพครูของผู้ร่วมวิจัยโดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 10, 15 และ 16 โดยกำหนดนำเสนอข้อมูลต่อผู้ร่วมวิจัยในวันที่ วันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2553 ผู้ร่วมวิจัยทุกคนตระหนักและพัฒนาตนเอง ด้านความรู้และด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีการประเมินตนเองของผู้ร่วมวิจัย โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 7, 8 และ 12 ด้วย

5.7.3 ผู้ร่วมวิจัยมีการบันทึกอนุทินส่วนตัวเป็นรายสัปดาห์ ในประเด็นสำคัญคือ กิจกรรมการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่เกิดขึ้น ผลที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลง และผลการเรียนรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมวิจัย จัดให้มีการพบปะเสวนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับกลุ่มย่อย 2 สัปดาห์ต่อครั้ง ร่วมประเมินผลการปฏิบัติ ส่วนในระดับกลุ่มใหญ่กำหนดให้มีการพบปะเสวนาประมาณเดือนละหนึ่งครั้ง เพื่อประเมินผลรวมของการดำเนินงานและเพื่อการปรับปรุงแก้ไข โดยในแต่ละครั้งนั้น ผู้ร่วมวิจัยนำเสนอสาระสำคัญจากบันทึกอนุทินส่วนตัวมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน บันทึกผลการประเมินผลความก้าวหน้าและปรับปรุงแก้ไขในแต่ละครั้ง กิจกรรมที่ดำเนินการในขั้นตอนนี้คล้ายคลึงกับขั้นตอนวิจัยที่ 3 แต่เป็นระบบมากกว่าและมีประสิทธิภาพสูงกว่า เนื่องจากได้รับการปรับปรุงให้ดีกว่าเดิมเป็นระบบชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งบางกิจกรรมหรือบาง โครงการ ไม่มีในวงรอบที่ 1 แต่ร่วมกันกำหนดขึ้นมาใหม่ในการวิจัยวงรอบที่ 2 นี้

5.7.4 คณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร นำเสนอสรุปผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครู ทุกสัปดาห์เรียนเมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2553 ผู้วิจัยเขียนสรุปผลการวิจัยขั้นตอนที่ 7 นำเสนอคณะผู้ร่วมวิจัยให้ทราบถึงกระบวนการและผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ พัฒนาการ และข้อเสนอแนะ

5.8 ขั้นตอนที่ 8 การสังเกตผลใหม่ (Re-observing) โดยติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตลอดปีการศึกษา 2552 (ระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2553) โดยมีภารกิจ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการจัดกิจกรรมต่างๆ ครอบคลุมกิจกรรม โดยยึดตามหลักวิชาการ วิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมิน โดยใช้เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 11 และ 13 – 17 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดให้มีการประชุมปฏิบัติการเป็นเวลา 1 วัน คือ ในวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2553 เพื่อร่วมกันประเมินผลการสังเกตว่าเป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ได้ร่วมกันประมวลและสรุปผลการปฏิบัติงานด้วย

5.8.1 คณะผู้ร่วมวิจัยติดตามสังเกตและประเมินการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง คณะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ติดตาม กำกับ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ร่วมวิจัย โดยใช้เครื่องมือการวิจัย

5.8.2 ผู้ร่วมวิจัย บันทึกการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทั้งในประเด็นของ “ทำอะไร” “ทำอะไร” “เกิดผลอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้อะไร” และ “มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นหรือไม่” ผู้วิจัยร่วมในกิจกรรมของผู้ร่วมวิจัย สังเกต ติดตาม แนะนำ ประเมินและบันทึกผลการประเมินผู้ร่วมวิจัยเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

5.8.3 ผู้วิจัยและคณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร แลกเปลี่ยนข้อมูลผลการกำกับ ติดตาม นิเทศ และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมวิจัยในประเด็นหลักๆ ได้แก่ ผลการประเมินคุณภาพครู ความก้าวหน้าและ พัฒนาการของครู นำเสนอชั้นตอนที่ 6 - 7 (ชั้นวางแผนใหม่และขั้นปฏิบัติใหม่) ให้ผู้ร่วมวิจัยทราบ ทั้งที่เป็น เอกสาร/หลักฐาน/ผลงาน และการนำเสนอรายงาน

5.8.4 ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ร่วมกันวิเคราะห์และประมวลสิ่งที่เกิดขึ้น ร่วมกันตีความปรากฏการณ์ต่างๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงานว่า ได้องค์ความรู้ใหม่ หรือเกิดการ เรียนรู้ใหม่ๆ อะไรบ้างเกี่ยวกับพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยเขียนสรุปผลการวิจัยในชั้นตอนที่ 8 โดยระบุถึงกระบวนการ ผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

5.9 **ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผลใหม่ (Re-reflecting)** ดำเนินการวิจัยเหมือนกับขั้นตอนที่ 5 โดย ดำเนินการเมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ.2553 และ ระหว่างวันที่ 25-31 มีนาคม พ.ศ.2553 เป็นกิจกรรมร่วมวิเคราะห์ ตีความ ประมวล และสะท้อนผลการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม วงรอบที่ 2 โดยจัดประชุมกลุ่มย่อยและกลุ่ม ใหญ่ เพื่อร่วมกันสรุปสะท้อนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและระบุสภาพการเปลี่ยนแปลง ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น และนำเสนอผลงาน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาคุณภาพตนเอง และการเรียนการสอน ดังนี้

5.9.1 ร่วมกันพิจารณา และ ประมวลผลการดำเนินงานตามขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 7-8 คือ ขั้นการปฏิบัติใหม่และการสังเกตผลใหม่ โดยร่วมประชุมกลุ่ม และระดมสมอง เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2553 ผู้ร่วมวิจัยนำเสนอสรุปผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง นำเสนอผลงานการวิจัยในชั้นเรียนหรือผลงานที่เป็น งานปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ระหว่างวันที่ 25 - 31 มีนาคม พ.ศ. 2553

5.9.2 ผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันวิเคราะห์ผลรวมของการวิจัยวงรอบที่ 2 (ขั้นตอนการวิจัยที่ 6-9) ผู้วิจัย สังเคราะห์เขียนเป็นสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาโดยภาพรวม ของวงรอบที่ 2 ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ทั้งนี้โดยนำผลการวิจัยในวงรอบที่ 1 มาประกอบการพิจารณาด้วย

5.10 **ขั้นตอนที่ 10 การสรุปผล (Conclusion)** โดยใช้การประชุมปฏิบัติการวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2553 การนำเสนอผลงานครู และการประมวลสรุปผลการวิจัยรวม โดยยึดหลักการนำเสนอความจริงและ เป็นกลาง ครอบคลุมกระบวนการปฏิบัติ ผลการปฏิบัติ และสิ่งที่เปลี่ยนแปลง ทั้งด้านบวกและลบ รวมทั้งปัจจัย ที่เกื้อหนุนหรือต่อต้าน แล้วร่วมกันประมวลสรุปผลการวิจัยให้ครอบคลุมประเด็นหลัก ได้แก่ “การเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น” “การเรียนรู้” และ “องค์ความรู้ใหม่” ด้วย ดังนี้

5.10.1 แต่ละกลุ่มผู้ร่วมวิจัย (จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้) นำเสนอผลการประชุม กลุ่มจากขั้นตอนที่ 9 ทั้งที่เป็นเอกสารและนำเสนอรายงาน โดยเน้นกิจกรรม “เรื่องเล่าเร้าพลัง” (Story telling) รวมทั้งจัดให้มีการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน ผลงานทางวิชาการ และ ผลงานการใช้ ICT ในการเรียนการสอนด้วย

5.10.2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการสังเคราะห์ที่เขียนสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมดผลการเรียนรู้ พัฒนาการของครู ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

5.10.3 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันวิเคราะห์และวิพากษ์ผลการดำเนินการวิจัย เพื่อร่วมกันสรุปและอภิปรายผลการ วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทั้งคุณภาพครูรายด้านและโดยภาพรวม แล้วร่วมกันสรุปผล โดยพิจารณาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและคำถามการวิจัยที่กำหนดไว้

5.10.4 ร่วมกันพิจารณาและสรุปผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ ในประเด็นหลักที่สำคัญ ได้แก่ สรุปผล อภิปรายผล ปัจจัยความสำเร็จ บทเรียนที่ได้รับ รวมทั้งข้อเสนอแนะ

6. สรุปผลการวิจัย (Conclusion)

จากการสะท้อนผลการปฏิบัติและวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทั้งหมด (ขั้นตอนวิจัยที่ 1 – 9) มีผลสรุปดังต่อไปนี้

6.1 การวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบสภาพที่เคยเป็นมาและสภาพปัจจุบันของโรงเรียนพื้นที่ดำเนินการคือเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบุคลากรบริหารงานวิชาการเป็นหลัก รวมทั้งบริหารอีก 3 งาน คือ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป โดยมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน มีผลงานที่ผ่านมาที่น่าภาคภูมิใจพอสมควร เช่น ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจก สกศ. และได้รับรางวัลดีเด่นหลายด้าน แต่ปัญหาสำคัญคือ สกศ. ไม่รับรองคุณภาพในมาตรฐานด้านผู้เรียนและด้านครูที่เน้นเรื่องการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งมีระบบการพัฒนาครูแต่ยังไม่เป็นระบบ และขาดหลักฐานหรือเอกสารที่เป็นรูปธรรมที่แสดงถึงการพัฒนาคุณภาพครู

6.2 พบว่าสภาพที่คาดหวังคือการพัฒนาครูให้เป็นครูดีและมีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นและระดมสมอง โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่พบว่า มีความต้องการพัฒนาทั้งด้านความรู้ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงร่วมกันพิจารณาทางเลือก พบว่า ควรดำเนินการอย่างหลากหลาย ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอริยาศัย แล้วร่วมกันพิจารณาประเมินทางเลือก พบว่า 1) ควรดำเนินการด้วยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 2) โรงเรียนจัดฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างเป็นทางการ และ 3) การร่วมกันพัฒนาในลักษณะกลุ่ม

6.3 ร่วมกันประเมินและเลือกทางเลือกแล้ว พบว่า ได้ร่วมกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ได้ 2 แผนงาน 6 โครงการ เป็นตัวสอดแทรกหลักและใช้หลักการอื่นอีก 4 หลักการเป็นตัวสอดแทรกเสริมเพื่อการพัฒนาคุณภาพครู แล้วใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้ ส่งผลเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้ร่วมวิจัยค่อนข้างมาก วิธีการปฏิบัติงานคือมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางบวกในหลายเรื่อง เกิดวิธีการปฏิบัติงานเชิงระบบที่มีขั้นตอนชัดเจน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ มีแบบบันทึกกิจกรรม จนสามารถปฏิบัติงานได้ราบรื่นมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับโรงเรียน โดยมีบรรยากาศการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

6.4 สรุปผลการวิจัยได้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาเพื่อบรรลุคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ใช้หลักการและกิจกรรมที่หลากหลายเป็นตัวสอดแทรกส่งผลต่อการพัฒนาเป็นที่น่าพอใจ คือสามารถพัฒนาครูให้บรรลุคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทั้ง 3 ด้าน เนื่องจาก

ปัจจัยสำคัญคือความร่วมมือ, ความมุ่งมั่นและความตั้งใจจริงของคณะผู้ร่วมวิจัย โดยอาศัยกระบวนการที่หลากหลาย ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การร่วมกันพัฒนาแบบกลุ่มย่อย 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 4) การฝึกอบรม 5) การประชุม/การสัมมนา/การสนทนากลุ่ม 6) การศึกษาดูงาน และ 7) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมโดยตรงในทุกกิจกรรม และพบว่า การบริหารจัดการที่เหมาะสม สนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินงานครั้งนี้ประสบความสำเร็จคือ กระบวนการบริหารเชิงระบบ ได้แก่ 1) ระบบการบริหาร 2) ระบบการพัฒนาครูและบุคลากร 3) ระบบการเรียนรู้ 4) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) การกำกับติดตามของคณะกัลยาณมิตรนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการใช้โรงเรียนเป็นฐานและการพึ่งตนเองอย่างเป็นระบบ

6.5 ผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ คือ การแสดงบทบาทและปฏิบัติหน้าที่ของผู้วิจัย ซึ่งยึดหลักตามบทบาทผู้วิจัย 10 ประการและจรรยาบรรณของผู้วิจัย 10 ประการแล้ว พบอีกว่า “บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา” ที่ผู้วิจัยดำรงตำแหน่งอยู่และแสดงบทบาทไปพร้อมๆ กันนั้น ก็ส่งผลถึงการปฏิบัติงานของผู้ร่วมวิจัยโดยตรงเช่นกัน กล่าวคือ “การบังคับบัญชาในระบบราชการ” ซึ่งเชื่อกันว่าเป็นแบบสั่งการหรือ Top down และไม่สอดคล้องกับการกรอบของประชาธิปไตยนั้น กลับส่งทางบวกหลายประการ ได้แก่ การกำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน การใช้คำสั่งโรงเรียนในการมอบหมายงาน การกำหนดให้ส่งชิ้นงานหรือผลการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าหากผู้บริหารเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมอย่างกัลยาณมิตรก็อาจเกิดประโยชน์ได้ ทั้งนี้ต้องอยู่บนหลักการความเข้าใจและความรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ

ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ร่วมกันสรุปผลโดยภาพรวมของการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

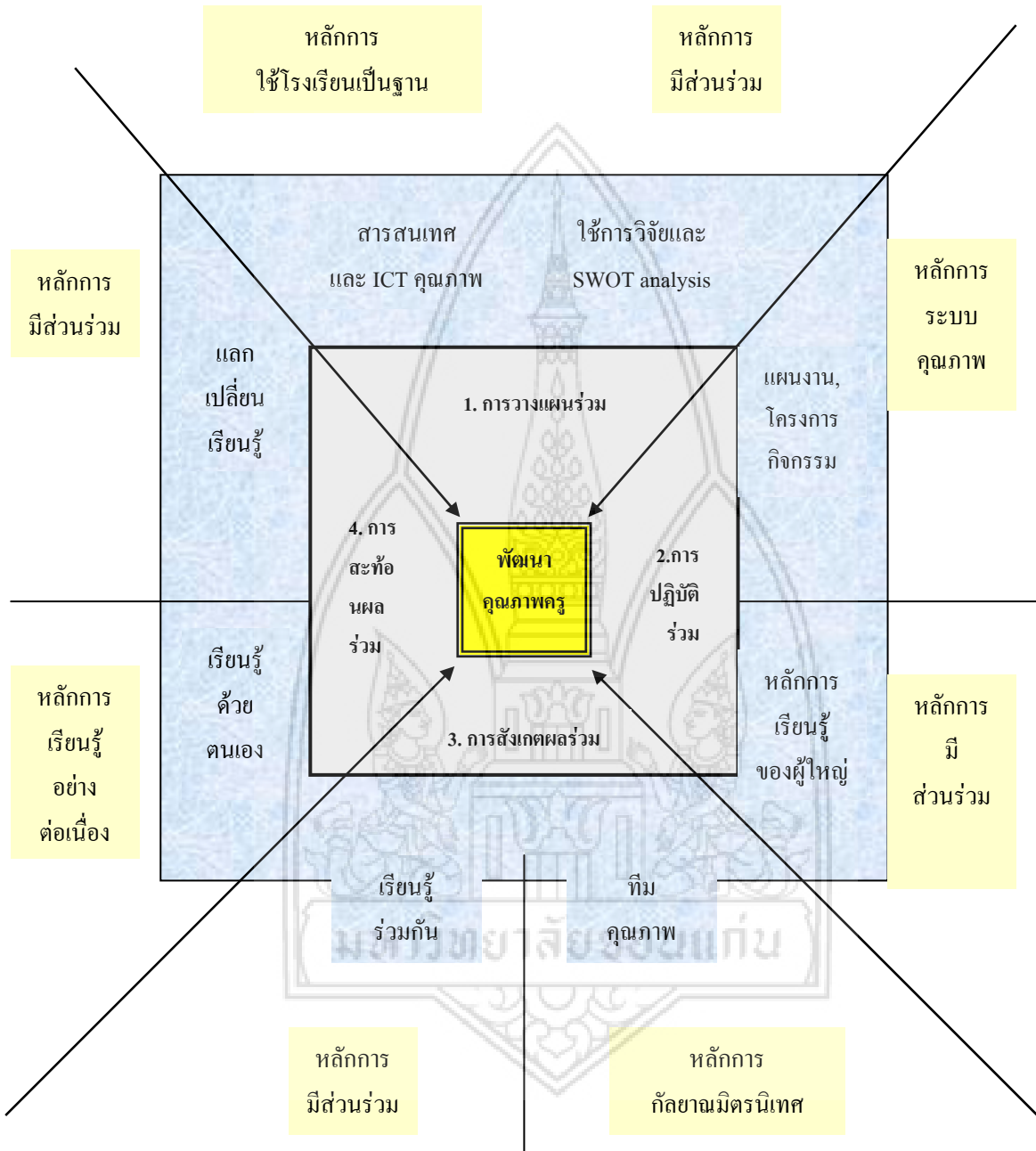
1. การวางแผน ควรคำนึงถึง 4 ประการคือ 1) หลักการมีส่วนร่วม โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลหรือความต้องการ 2) ใช้หลักการวิจัยและวิเคราะห์สภาพการณ์ (SWOT analysis) 3) สารสนเทศที่มีคุณภาพ ครอบคลุมภารกิจโรงเรียน ถูกต้อง ทันสมัย และใช้ ICT 4) อาศัยหลักการโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) กระบวนทัศน์สำคัญเพื่อการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและเน้นการพึ่งตนเอง

2. การปฏิบัติ ควรคำนึงถึง 4 ประการคือ 1) หลักการมีส่วนร่วม โดยการปฏิบัติเพื่อพัฒนานั้นต้องมีลักษณะร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) 2) ระบบคุณภาพที่เหมาะสม เน้นขั้นตอนหลัก PDCA เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by Doing) ปฏิบัติอย่างมีวิธีการและขั้นตอนที่ชัดเจน 3) มีแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่เหมาะสม และ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ 4) อาศัยหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เนื่องจากครูมีความรู้และประสบการณ์เดิมแล้ว ดังนั้น จะเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงใดๆ จึงควรสอบถามความสมัครใจและความพร้อมของครูด้วย

3. การสังเกตผล ควรคำนึงถึง 4 ประการคือ 1) หลักการมีส่วนร่วม โดยให้ความร่วมมือกันในกระบวนการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินการปฏิบัติงาน 2) ทีมคุณภาพ ได้แก่ ทีมนำ ทีมทำ และทีมประสาน ที่มีคุณภาพ และมีการประสานงานอย่างเหมาะสม 3) การเรียนรู้ร่วมกัน และ 4) หลักการกัลยาณมิตรนิเทศ ซึ่งผู้ร่วมวิจัยเห็นว่ามียุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนอย่างมาก

4. การสะท้อนผล ควรคำนึงถึง 4 ประการคือ 1) หลักการมีส่วนร่วม เน้นการมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการปฏิบัติ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะนำสู่การเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ และเกิดองค์ความรู้

ใหม่ 3) เน้นการเรียนรู้ด้วยตัวเองเป็นฐาน (Self Learning Oriented) 4) การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Ongoing Learning) คือหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครู ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 66 แสดงความสัมพันธ์ของหลักการและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จะเห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัย มีความเห็นพ้องกันว่า “หลักการมีส่วนร่วม” มีความสำคัญต่อทุกกิจกรรมหลักของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ ผู้ร่วมวิจัยยังเกิดผลการเรียนรู้ที่น่าพอใจยิ่ง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ/ทักษะ และเจตคติที่ดี สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่ อย่างเป็นระบบ ร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) และลักษณะการเรียนรู้ ระหว่างการปฏิบัติ (learning on the jobs) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพและการปฏิบัติหน้าที่ของครู นอกจากนี้ ยังพบว่า ครูเกิดทักษะการปฏิบัติงานใหม่ๆหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานเชิงระบบ การนิเทศ การติดตาม และการประเมินแบบกัลยาณมิตร นับว่าเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้ แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวก คือเกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งคณะผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันสรุป ดังต่อไปนี้

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ได้แก่

1.1 มีความเข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

1.2 มีความรู้ความเข้าใจที่ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ครู รวมทั้งคุณภาพครูที่พึงประสงค์

1.3 มีโอกาสเพิ่มพูนและพัฒนาตนเองในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความสามารถ/ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีเจตคติที่ดีและถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองได้อีกด้วย

1.4 มีความมุ่งมั่นและพยายามปฏิบัติตนให้เป็น “บุคคลคุณภาพ” คือ มีคุณภาพตามมาตรฐาน ที่กำหนด ทั้งในด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตน

1.5 มีวิธีการปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติที่ดีขึ้น เป็นระบบมีคุณภาพสูงขึ้นและเห็นคุณค่าวิชาชีพ

1.6 มีผลงานเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ที่น่าภาคภูมิใจ สามารถนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของตนเองได้อีกด้วย

2. เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับกลุ่ม ได้แก่

2.1 เกิดกระบวนการกลุ่มที่ร่วมกัน บรรยากาศการทำงานดีขึ้นและช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากขึ้น

2.2 แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการร่วมมือกันมากขึ้น และ เป็นระบบมากขึ้น

2.3 คณะทำงานแต่ละชุดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

3. เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับโรงเรียน ได้แก่

3.1 บรรยากาศในโรงเรียนดีขึ้น กระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากขึ้น

3.2 โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับชุมชนดีขึ้น ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนมากขึ้นกว่าเดิม

3.3 โรงเรียนมีผลการปฏิบัติงานในปริมาณมากขึ้น มีเอกสาร/รายงาน/หลักฐานต่างๆ ที่แสดงถึงการพัฒนา และมีครูจำนวนหนึ่ง ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

3.4 นักเรียนได้รับการจัดการเรียนการสอน

3.5 โรงเรียนบรรยากาศเป็นสภาพของสังคมแห่งการเรียนรู้มากกว่าในอดีต ซึ่งสามารถพัฒนาไปสู่ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (learning community) ได้ในอนาคต

7. อภิปรายผล

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ สามารถพัฒนาคุณภาพครูได้จริง โดยผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (action learning) ในลักษณะของการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน (learning on the job) และอาศัยกระบวนการบริหารจัดการเชิงระบบ (system approach) ซึ่งต้องมีความต่อเนื่อง (ongoing) และคำนึงถึงหลักการสำคัญต่างๆ ได้แก่ หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักการเรียนรู้ร่วมกัน หลักประชาธิปไตย หลักการวิจัย PAR หลักมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง รวมทั้งจรรยาบรรณและบทบาทของนักวิจัยด้วย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ อภิปรายในประเด็นจากคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย 1) สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการจำเป็น และทางเลือกในการพัฒนาครู 2) การพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้กระบวนการ PAR ที่เหมาะสมควรดำเนินการอย่างไร 3) สภาพการเปลี่ยนแปลงหลังการพัฒนาคุณภาพครูดีขึ้นหรือไม่อย่างไร ดังต่อไปนี้

7.1 สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการจำเป็น และทางเลือกในการพัฒนาครู

7.1.1 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพครู คือ 1) ขาดแคลนครูในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ คือคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ ภาษาต่างประเทศ 2) ครูยังจัดการเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องหลักการ “ผู้เรียนเป็นสำคัญ” 3) ขาดแคลนทรัพยากรที่เกื้อหนุน เช่น ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือ/สื่อ/อุปกรณ์ 4) ขาดแคลนเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย 5) มีงบประมาณจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ.รอบที่ 2 (พ.ศ.2549 – 2551) จำนวน 23,327 แห่ง ซึ่งปรากฏว่าไม่รับรองมาตรฐานจำนวน 4,723 แห่ง และ พบว่ามาตรฐานคุณภาพที่ 10 คุณภาพครูและการจัดการเรียนการสอน ปรากฏว่า ครูมีปัญหาด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีคุณภาพอยู่ในระดับต่ำสมศ. มีข้อเสนอแนะด้วยว่า “ครูควรได้รับการพัฒนาด้านจิตวิญญาณครู ด้านทักษะการสอนและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” (สมศ., 2552ข)

7.1.2 สภาพปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพครู คือ 1) ครูส่วนใหญ่ใช้การพัฒนาตนเอง 2) ครูได้รับการพัฒนาแบบเป็นทางการค่อนข้างน้อยและไม่ต่อเนื่อง 3) ครูส่วนใหญ่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเดิม เน้นการบรรยาย และไม่สนองหลักการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูของโรงเรียนนี้อยู่ในระดับพอใช้ แต่ยังไม่ครอบคลุมหรือครบถ้วน จึงควรต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง 4) ปัญหาที่ควรดำเนินการ โดยเร่งด่วนที่สุดคือการพัฒนาความรู้และทักษะของครู ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

ซึ่งไม่สอดคล้องกับคุณภาพครูที่พึงประสงค์และได้มาตรฐานที่ตั้งความต้องการ ได้แก่
 1) คุณภาพด้านความรู้พื้นฐาน 10 เรื่อง (ครูสภา, 2549; ก.ค.ศ., 2549) 2) คุณภาพครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ
 วิชาชีพ (สพฐ., 2548; ครูสภา, 2549; ก.ค.ศ., 2549) และ 3) คุณภาพครูด้านความสามารถ 10 ประการ (สพฐ., 2552ก)

7.1.3 ความจำเป็นต้องการหรือสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพครูโรงเรียนนี้คือ ครูดีมี
 คุณภาพ ได้มาตรฐานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับหรือพัฒนาวิชาชีพตนเองได้ด้วย
 โดยมีความเห็นต่อคุณภาพครูทั้งด้านความรู้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ และด้านความสามารถในการ
 ปฏิบัติงานว่าล้วนมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับวิชาชีพครูในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของครู
 ที่พึงประสงค์ได้แก่ ครูดี (พนัส หันนาคินทร์, 2524; ชีรพงศ์ แก่นอินทร์ และคณะ, 2529; ถัดดา เสนาวงษ์, 2532;
 อ้น ธรรมเจริญ, 2533; สำนักงาน ก.ค., 2534; ชีระศักดิ์ อัครบวร, 2542; มন্ত্রী จุฬาลงกรณ์, 2543; เสริมศักดิ์
 วิศาลาภรณ์ และคณะ, 2545) ครูที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรม (ครูสภา, 2548; สพฐ., 2548;
 ก.ค.ศ., 2552 และ สพฐ., 2552ก) และมีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็น
 สำคัญ (สพฐ., 2548)

7.1.4 ทางเลือกเพื่อการพัฒนาครูให้บรรลุสภาพที่คาดหวัง คือ การมีระบบพัฒนาครู มีการ
 เรียนการสอนที่เป็นระบบและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและจริงจัง
 ทางเลือกในการพัฒนาครู ได้แก่ 1) ควรใช้รูปแบบในระบบและนอกระบบ 2) ควร
 ใช้หลักการพึ่งตนเองให้มากที่สุด 3) พัฒนาครูอย่างเป็นระบบ 4) ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ
 5) พัฒนาไปพร้อมๆกับการพัฒนาวิชาชีพครูด้วย วิธีการที่ควรเลือกใช้ คือ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง
 2) โรงเรียนจัดกิจกรรมให้อย่างเป็นทางการ 3) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับความสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาคุณภาพครูและวิชาชีพครู เพราะ
 ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548 และ Sergiovanni, 2001) โดยครูต้องมี
 สมรรถนะสูงและเหมาะสมกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและสามารถพัฒนาวิชาชีพให้
 ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งพัฒนาสู่การเป็นมืออาชีพได้ด้วย (ครูสภา, 2548) โดยการเสริมสร้าง
 ยกระดับสมรรถนะครูสู่มืออาชีพ และครูเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (ครูสภา, 2546)

7.1.5 ทางเลือกเพื่อพัฒนาครู โดยยึดหลักการสำคัญ คือ 1) จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งทั้งต่อ
 ตัวครูเองและต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ 2) นักเรียนจะเป็นผู้รับประโยชน์สูงสุด 3) โรงเรียนจะได้รับ
 ผลกระทบในทางบวกอย่างมากเนื่องมาจากครูมีศักยภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตาม
 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การพัฒนาครูจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งระดับบุคคล (ตัวครู)
 ระดับกลุ่มบุคคล และ ระดับองค์กรหรือโรงเรียน

การพัฒนาครูซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ ดังนั้น จึงต้องพิจารณาทางเลือก
 หรือวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสม หลักการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ตามทฤษฎี Andragogy ของ M. S. Knowles
 (1973 อ้างถึงใน นุริม โททกานนท์, 2549; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550) และให้ถือหลักที่ว่า “ครูต้องเรียนรู้อย่างมี
 กระบวนการและบรรยากาศที่เหมาะสม” (สพฐ., 2547)

7.1.6 สิ่งที่ควรดำเนินการ ได้แก่ 1) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูอย่างจริงจัง เป็นระบบ
 และต่อเนื่อง 2) พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียน

เป็นสิ่งสำคัญ 3) พัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง และ 5) ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพครู

พัฒนาคุณภาพครูควรเลือกใช้กระบวนการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ วิธีการหนึ่ง คือ “การวิจัยเชิงปฏิบัติการ” ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นการสอดแทรก(Intervention)ที่มีประสิทธิภาพสูงและมีความเหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพครู (ผจญ โกจารย์ศรี, 2546 ; นางลัดกษณ์ วิรัชชัย, 2548; สุวิมล ว่องวานิช, 2548; สุรัตน์ ดวงชาทม, 2549 ; และ วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) โดยให้คำนึงถึงหลักสำคัญที่ว่า “ครูคือนักปฏิบัติที่มีการทบทวนไตร่ตรอง (Reflective Practitioner) เรียนรู้จากการกระทำของตนเอง ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและผลการเรียนรู้ของนักเรียน (Nemser, 1983 อ้างถึงใน สพฐ., 2547) ดังนั้น ควรเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติและการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning by Doing) ในลักษณะการวิจัยโดยกลุ่มเป้าหมายเอง (Research by them) มุ่งพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานปกติในโรงเรียน

7.2 การพัฒนาคุณภาพครู โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ควรดำเนินการอย่างไร

7.2.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ รวม 10 ขั้นตอน ได้แก่

7.2.1.1 ระยะที่ 1 (ขั้นตอนที่ 1) การเตรียมการซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันและเตรียมพร้อมในทุกด้านร่วมกัน โดยเน้น “การเป็นนักวิจัยที่เท่าเทียมกัน” ของผู้ร่วมวิจัย และเคารพในสิทธิของบุคคลตามแนวทางประชาธิปไตย โดยใช้กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพการณ์ ทั้งนี้ได้ใช้สารสนเทศทั้งหมดที่เกี่ยวข้องด้วย

7.2.1.2 ระยะที่ 2 (ขั้นตอนที่ 2-10)รวม 2 วงรอบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ ขั้นตอนที่ 2 – 5 ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตผล และ การสะท้อนผล และขั้นตอนที่ 6 – 10 ประกอบด้วย การวางแผนใหม่ การปฏิบัติใหม่ การสังเกตผลใหม่ และการสะท้อนผลใหม่

โดยใช้กระบวนการและกิจกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ หลักและระบบการบริหารคุณภาพ หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักกลยุทธานิมิตริเทศ หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หลักการพึ่งพาตนเอง หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งแนวทางการจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ได้ยึดมั่นในหลักการวิจัย PAR, จรรยาบรรณนักวิจัย และบทบาทของนักวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยขั้นตอนสำคัญที่สุดคือขั้นตอนที่ 10 การร่วมกันสรุปผลการวิจัย โดยการพิจารณาผลการวิจัยในทุกขั้นตอนย่อยที่ผ่านมา ซึ่งต้องใช้กระบวนการกลุ่ม การวิพากษ์ การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการวิจัยร่วมกัน ควรใช้กระบวนการกลุ่ม และทำงานเชิงระบบตามวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อร่วมกันพิจารณาผลการวิจัยและสรุปผลการวิจัยในประเด็นสำคัญที่ได้รับจากสะท้อนผลการวิจัย ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงหลังการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 2) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ 3) องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น รวมทั้งประเด็นย่อยอื่นๆ ที่เป็นผลจากการวิจัย

ดังนั้น การเลือกใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) แบบมีส่วนร่วม (Participation) จึงเป็นวิธีการที่สมควรนำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพครูควบคู่ไปกับการพัฒนา งานครู (นางลัดกษณ์ วิรัชชัย, 2548; สุวิมล ว่องวานิช, 2548; และ วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553)

7.2.2 ผู้ร่วมวิจัยเลือกใช้การพิจารณาร่วมกันวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนและความต้องการจำเป็น ร่วมกันกำหนดเป็นงาน/โครงการ/กิจกรรมที่หลากหลาย และเหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการหลักของ PAR จำนวน 10 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

7.2.2.1 การพัฒนาเพื่อบรรลุคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เลือกใช้หลักการและกิจกรรมที่หลากหลายเป็นตัวแทรกซ้อน (Intervention) ดังนี้

1) การพัฒนาครูในครั้งนี้มีผลการดำเนินการเป็นที่น่าพอใจ คือ สามารถพัฒนาครูให้บรรลุคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ (2) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ และ (3) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพครูที่พึงประสงค์ (คุรุสภา, 2546; และ สพฐ., 2552ก)

2) โดยอาศัยกระบวนการ/กิจกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ (1) การศึกษาดด้วยตนเอง (2) การร่วมกันพัฒนาแบบกลุ่มย่อย (3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (4) การฝึกอบรม (5) การประชุม/การสัมมนา/การสนทนากลุ่ม (6) การศึกษาดูงาน (7) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ทุกกิจกรรมเน้นการมีส่วนร่วมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครูคือพัฒนาและปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของผู้เรียน (Elmore and Burney, 1999; อ้างถึงใน Fullan, 2001 และ คุรุสภา, 2545) โดยใช้กิจกรรมการพัฒนาครูที่หลากหลาย ได้แก่ การศึกษาอบรม สัมมนา ดูงาน การวิจัย การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน (สมหวัง, มยุรี และกรรณิการ์, 2545; Lindstrom and Speck, 2004; Loughridge and Tarantion, 2005) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Guskey (2000) ที่เสนอว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการควรมีขั้นตอน 1) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน 2) กำหนดวิธีการที่จะประเมิน 3) การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง 4) การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เป็นระบบและเกี่ยวข้องกัน ต้องอาศัยการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Cooperative learning) ดังนั้น ทุกคนที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา 5) การพัฒนาวิชาชีพมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา โดยที่การพัฒนานั้นจะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ขั้นสูง พัฒนาการเรียนรู้ของตน และ การพัฒนาวิชาชีพของครู จำเป็นต้องตระหนักว่าความสามารถของครู ความต้องการของครู และความสนใจของครูเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งด้วย (Sergiovanni, 2001)

3) กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสม คือ ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินงานครั้งนี้ประสบความสำเร็จ คือ (1) ระบบการบริหาร (2) ระบบการพัฒนาครูและบุคลากร (3) ระบบการเรียนรู้ (4) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (5) การกำกับติดตามของคณะกรรมการสถานศึกษา

ดังนั้นการดำเนินการพัฒนาครูนั้นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพ ควรให้สอดคล้องกับ Sweeny (2002) และ Joyce and Showers (1995) ได้เสนอว่า ระบบการพัฒนาบุคลากรที่ดีควรจะครอบคลุมการพัฒนาใน 3 ระดับ คือ 1) การพัฒนาระดับบุคคล 2) การพัฒนาระดับกลุ่มหรือระดับโรงเรียน พัฒนาบุคคลเป็นกลุ่มหรือทั้งโรงเรียนพร้อมกันและพัฒนาเป็นทีม 3) การพัฒนาบุคลากรระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตการศึกษา โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการพัฒนาให้เหมาะสมด้วย คือ เพื่อ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) การปรับปรุงการสอน 3) การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ 4) การพัฒนาองค์การ โดยควรยึดการบริหารจัดการเชิงระบบเป็นหลัก (ทวีชัย บุญเติม, 2549)

4) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้นับว่าประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีปัจจัยต่อต้านน้อย และมีปัจจัยส่งเสริมต่างๆ จำนวนมาก ได้แก่

(1) ข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานที่มีคุณภาพ มีความเป็นปัจจุบันและเชื่อถือได้ นำไปสู่การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น การประเมินวิเคราะห์สภาพการณ์ และระบุความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพครู

(2) ความร่วมมือของผู้ร่วมวิจัย มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพตนเอง ซึ่งอาศัยการศึกษาและพัฒนาด้วยตนเอง ผสมผสานกับการร่วมกันพัฒนาร่วมกับกลุ่ม

(3) ความตั้งใจจริงในการจัดการเรียนการสอนของผู้ร่วมวิจัย ซึ่งปัจจัยนี้โดดเด่นที่สุด คือคณะผู้ร่วมวิจัยมีความตระหนักใน “การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ” มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือคุณภาพผู้เรียน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วย

(4) การใช้กิจกรรมที่หลากหลาย คือ การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ การจัดกลุ่มสนทนา การประชุม การอภิปราย การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การวิจัยในชั้นเรียน และนิเทศ กำกับ ติดตามแบบกัลยาณมิตร รวมทั้งการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง

(5) การดำเนินการเชิงระบบและทีมงานคุณภาพ โดยผู้ร่วมวิจัยได้ศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมมือกันปฏิบัติ ยึดการทำงานเชิงระบบ (System Approach) มีระบบคุณภาพที่ดี และมีขั้นตอนการปฏิบัติ (Flow Chart) ที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ Everard and Morris (1990) ได้เสนอแนะวิธีการที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนา โดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น 1) การแนะแนว การสอนแนะและการเป็นที่ปรึกษา 2) การอ่านและศึกษาเอกสารต่าง ๆ 3) การพัฒนาตนเอง 4) การจัดทำโครงการ 5) การเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบ 6) การเข้าร่วมประชุม 7) การทำวิจัย และ 8) การศึกษานอกสถานที่

นอกจากนี้ Lunenburg and Ornstein (1996) ที่เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพครู คือ 1) ประชุมปฏิบัติการในฤดูร้อน 2) โครงการฤดูร้อน 3) การเข้าร่วมสัมมนา 4) ศูนย์ครู 5) การประชุมครูในโรงเรียนและในเขตพื้นที่การศึกษา 6) การให้การอบรมระหว่างประจำการ 7) การประชุมปฏิบัติการหรือสัมมนาหลังจากโรงเรียนเลิกแล้ว 8) การเรียนในบางรายวิชาในมหาวิทยาลัย แต่ตัวแบบในการพัฒนาครูและบุคลากรที่นิยมใช้มากที่สุด คือ การฝึกอบรม (Training) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญในการฝึกอบรมมี 5 ประการ (Joyce and Showers, 1995)

7.2.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้รับบทเรียนสำคัญและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครู ทั้งในด้านการปฏิบัติการ การบริหารจัดการ และการพัฒนางาน ดังนี้

7.2.3.1 ครูสามารถพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการพัฒนางานในหน้าที่และพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

7.2.3.2 การจัดการเรียนการสอนควรดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูต้องหมั่นศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

7.2.3.3 การพัฒนาครูต้องอาศัยการพัฒนาตนเองเป็นฐาน ควรได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งอาศัยกระบวนการกลุ่มที่เหมาะสม และควรใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา

7.2.3.4 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการกำกับติดตาม แนะนำ ตรวจสอบ และนิเทศกัลยาณมิตร รวมทั้งการปฏิบัติตามขั้นตอนระบบคุณภาพ

7.2.3.5 การพัฒนาครูจะบังเกิดผลเมื่อดำเนินการอย่างเป็นระบบและครบวงจร ในลักษณะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและอย่างต่อเนื่อง

7.2.4 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม คือ กระจายองค์สำคัญที่สุดของการพัฒนาครู เพื่อให้บรรลุคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้บริหารในสถานศึกษาคือบุคคลสำคัญ ซึ่งต้องมีบทบาทสร้างสรรค์และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูทั้งด้านขวัญกำลังใจและงบประมาณเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

7.3 สภาพการเปลี่ยนแปลงหลังการพัฒนาคุณภาพครูดีขึ้นหรือไม่อย่างไร

7.3.1 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

7.3.1.1 การปฏิบัติใหม่ที่ได้ผลดีกว่าที่เคยเป็นมา ได้แก่ 1) การศึกษาเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม 2) การทำงานเชิงระบบ (System Approach) ตามวงจรคุณภาพ (PDCA) 3) การศึกษาและปฏิบัติงานโดยอาศัย ICT ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ 4) พลังความร่วมมือมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

7.3.1.2 การเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงาน (learning on the jobs) เป็นกระบวนการที่ดีและเหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งควรเน้นการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน คือ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมิน และร่วมปรับปรุงพัฒนา

7.3.1.3 การพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่ของครู ดำเนินไปได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านบวกของการพัฒนาครู

7.3.1.4 กระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีระบบ และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

จะเห็นได้ว่า หลังการพัฒนาที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียน(องค์กร) ดังนั้น การพัฒนาครูเป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ ความเข้าใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ความคิด พฤติกรรมชั้นเรียน ให้สอดคล้องกับนโยบาย และกฎ ระเบียบของเขตพื้นที่การศึกษา (Seyfarth, 1991 อ้างถึงใน Cunningham, W.G. and Cordeiro, P.A., 2000) และควรพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งสามด้าน (Sweeny, 2002 และ Joyce and Showers, 1995)

การเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังและเกิดขึ้นจริง คือ ครูมีความรู้เพิ่มขึ้น มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้ดีขึ้น รวมทั้งการดำเนินการพัฒนาโดยอาศัยโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ

ที่พบว่าเกิดสภาพตามที่คาดหวัง และเกิดสภาพที่ไม่คาดหวังค่อนข้างมาก ได้แก่ เกิดบรรยากาศการทำงานดีมาก มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างกว้างขวางกว่าในอดีต

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูจึงต้องคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เสมอ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ 5 ประการ คือ 1) มีภาวะผู้นำ กำหนดทิศทางการเรียนรู้ที่ตนเอง 2) ประสบการณ์ ประสบการณ์จะถูกนำไปใช้ในระหว่างการทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ 3) การเรียกร้องความสนใจ ผู้ใหญ่จะเกิดการสนใจให้เรียนรู้เมื่อเขามีความต้องการที่จะรู้อะไรบางอย่าง 4) ให้ความนับถือ 5) การเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นการเรียนรู้แบบ Novel styles คือมีความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้

7.3.2 การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

7.3.2.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สำคัญ 10 เรื่อง มุ่งมั่นตั้งใจและเกิดทักษะการศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้น มีความสุขมากขึ้นและได้เพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองอย่างหลากหลาย มีสมรรถนะเพิ่มสูงขึ้น จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID plan) ได้ และทุกคนตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพครู

7.3.2.2 เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เรียนรู้การทำงาน ของทีมงานคุณภาพ ภายใต้การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

7.3.2.3 เรียนรู้ทักษะและกระบวนการบริหารหลักสูตร และจัดการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพสูงขึ้น รวมทั้งกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งนับว่ามีประโยชน์ต่อครูมาก สามารถพัฒนา เป็นผลงานทางวิชาการและพัฒนาวิชาชีพได้อีกด้วย

7.3.2.4 การเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดคือ ได้เรียนรู้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) พบว่า เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพครู เกิดความสำเร็จที่มีรูปธรรมคือผลงานครู และผลงานนักเรียน

กระบวนการวิจัย PAR นี้ จึงเป็นคุณูปการต่อคณะผู้วิจัย เพราะเหตุว่า ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change) เกิดการเรียนรู้ (Learning) และเกิดองค์ความรู้ใหม่ (New body of knowledge) ที่มีประโยชน์มาก

7.3.3 องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น

7.3.3.1 ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครู 10 เรื่อง จริยธรรมและจรรยาบรรณของครู และสมรรถนะของครู ซึ่งล้วนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู

7.3.3.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพด้านความรู้ที่เหมาะสมกับตนเองและกลุ่มการ ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแนวทางการพัฒนาแบบร่วมมือและกัลยาณมิตรนิเทศ

7.3.3.3 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ การวางแผนและการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ห้องเรียนคุณภาพ

7.3.3.4 การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของ ผู้เรียน

7.3.3.5 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

8. ข้อเสนอแนะ

จากการพัฒนาคุณภาพครูด้วยกระบวนการที่หลากหลายและใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

8.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า คณะครูมีการเรียนรู้และพัฒนาการในระดับที่น่าพอใจ โดยเฉพาะด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่ยังเป็นลักษณะภาพรวม ดังนั้น จึงควรให้ความสนใจในบางเรื่องที่ยังไม่ประสบความสำเร็จด้วย ทั้งนี้เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาบางประการที่ยังคงอยู่ และพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นกว่าปัจจุบัน ส่วนคุณภาพครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งพบว่าไม่มีปัญหา เนื่องจากครูทุกคนรักษาและปฏิบัติตนอยู่แล้ว จึงจัดว่าเป็นครูผู้มีความรู้ จริยธรรม และรักษาจรรยาบรรณ อย่างไรก็ตาม ก็ต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัดต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้มีคุณลักษณะของ “ครูดีที่เป็นแบบอย่าง” อยู่เสมอ และตลอดไป

8.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “กระบวนการเชิงระบบ” และ “กัลยาณมิตร” ดังนั้นจึงควรรักษาหรือคงบรรยากาศนี้ไว้ให้ยาวนานและดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ขณะเดียวกันอาจมีบางประการที่ยังไม่เปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ ควรนำมาพิจารณา ดำเนินการต่อไป

8.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า เกิดการเรียนรู้ในหลายเรื่องทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และด้านจริยธรรมของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์รวม (holistic approach) ในแต่ละด้าน และส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพครูอย่างเชื่อมโยงกัน สามารถนำสมรรถนะหรือคุณภาพของตนเองในแต่ละด้านมาใช้ประโยชน์ได้ในเวลาเดียวกันอย่างบูรณาการ เช่น ประเด็นตัวบ่งชี้คุณภาพบางตัวที่ประสบผลสำเร็จก็อาจเนื่องมาจากตัวบ่งชี้ใดตัวบ่งชี้หนึ่งที่มีผลเสริมในทางบวก หรือขณะเดียวกันอาจมีตัวบ่งชี้บางตัวที่ยังไม่สามารถพัฒนาได้ในระดับที่ต้องการ ก็อาจส่งผลให้การพัฒนาอีกตัวบ่งชี้หนึ่ง ไม่ประสบผลสำเร็จได้ด้วยเช่นกัน ดังนั้นจึงต้องพิจารณาภาพรวมไปพร้อมๆกันด้วย

8.1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า เกิดองค์ความรู้ใหม่สำหรับครูนั้นมีทั้งสองลักษณะ คือ

8.1.4.1 การเกิดองค์ความรู้เพิ่มเติมจากองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม ได้แก่ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนการสอน สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นการเติมเต็มหรือเพิ่มความรู้ในรายละเอียดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการนำไปภาคการปฏิบัติในห้องเรียนและในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องอีก

8.1.4.2 องค์ความรู้ใหม่จริงๆและได้มาพร้อมการวิจัยปฏิบัติการ ได้แก่ การบริหารเชิงระบบ (system approach) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (CAR) การนิเทศกัลยาณมิตร แนวทางการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง การบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) การวิเคราะห์สภาพการณ์ (SWOT analysis) การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID plan) และ กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจำเป็นต้องมีการศึกษาเรียนรู้ พัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้เหล่านี้อย่างต่อเนื่องต่อไป

8.1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่าการจัดกิจกรรมตามงานหรือโครงการต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังนั้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของบุคคล ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียน อาจเพราะเหตุว่าคณะครูมีความร่วมมือกันคิดตลอดระยะเวลาวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องธำรงรักษาบรรยากาศและพัฒนา ให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ดีและยั่งยืนสืบไป

8.1.6 จากการใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูนั้น เป็นหลักการสำคัญที่ควรยึดและนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนางานด้านอื่นๆ เป็นการเฉพาะเจาะจงด้วย เพราะมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างในสองวงรอบ ซึ่งเป็นการปรับปรุงและพัฒนาวงรอบที่หนึ่งสู่วงรอบที่สองที่มีคุณภาพสูงกว่า และการวิจัยหลายๆวงรอบในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา ก็จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

ความสำเร็จที่เกิดขึ้นอาจเนื่องจากปัจจัยสำคัญคือ “การมีส่วนร่วม” “ประชาธิปไตย” “ความมีระบบ” และ การใช้ศักยภาพของครูทุกคนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยหลักที่เป็นปัจจัยสนับสนุน คือ “การมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียน” เป็นเป้าหมายสำคัญ โดยครูตระหนักและเห็นความสำคัญในโอกาสพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างเต็มที่

8.1.7 จากผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพครูก็ได้มีผลมาจากระเบียบวิธีวิจัยเพียงลำพัง แต่มีหลักการและกิจกรรมต่างๆ อีกมาก ที่ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพครูประสบความสำเร็จ ได้แก่ หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเรียนรู้ร่วมกัน กัลยาณมิตร ทำงานแบบมืออาชีพ และการสร้างสรรค์ห้องเรียนคุณภาพด้วย

8.1.8 จากผลการวิจัยที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงทั้งปวงล้วนเกิดจากการกระทำร่วมกัน และดำเนินการโดยยึดหลักของ “กัลยาณมิตร” นำมาซึ่งบรรยากาศแห่งมิตรภาพภายในกลุ่มครู สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จและพัฒนาขึ้นกว่าในอดีต เนื่องจากความเป็นกันเองและกัลยาณมิตรที่พร้อมด้วยการ “ให้ใจ” “เปิดใจ” “ตั้งใจ” และ “ร่วมใจ” ซึ่งส่งผลทางบวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปในรูปแบบ “การร่วมมือร่วมใจ” และ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมิน และร่วมภาคภูมิใจ ดังนั้นจึงควรรักษาบรรยากาศที่ดีนี้ไว้ให้ยั่งยืน

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลจากการสะท้อนผลการวิจัย คณะผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรมีการกำหนดในระดับนโยบายเพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง ดังนี้

8.2.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต้องดำเนินการควบคู่กันไป ทั้งการพัฒนาคุณภาพครู และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรกำหนด “นโยบายการวิจัยในโรงเรียน” ทั้งการวิจัยปฏิบัติการ การวิจัยสถาบัน และ การวิจัยและพัฒนา

8.2.2 การพัฒนาคุณภาพครูมีประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอน แต่ควรกำหนดให้มีนโยบายการพัฒนาผู้บริหารและหัวหน้างานในโรงเรียนควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในโรงเรียน อันเป็นฐานหลักสำคัญในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน

8.2.3 ควรกำหนดนโยบายการนำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานการพัฒนาโรงเรียน ในลักษณะของการนำเสนอประจำปี เพื่อเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงาน นวัตกรรม และวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศต่าง ๆ

8.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

แม้ว่าการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ซึ่งเป็นการวิจัยในบริบทเฉพาะ (specific context) อาจมีข้อจำกัดในการนำไปอ้างอิงได้ แต่ก็สามารถประยุกต์ใช้ได้ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีบริบทคล้ายคลึงกันได้ โดยสามารถนำเอาประเด็นหรือข้อคิดหรือเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นได้ โดยเฉพาะสถานที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือกำลังมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกัน (Coghlan and Brannick, 2007; Milenkiewicz and Bucknan, 2008 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

8.3.1 การใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานในสถานศึกษา ควรศึกษาหลักการวิจัย จรรยาบรรณผู้วิจัย และบทบาทของผู้วิจัยให้เข้าใจแจ่มแจ้งและนำไปใช้อย่างมั่นใจและเชื่อมั่นในหลักการมีส่วนร่วม

8.3.2 ปัจจัยความสำเร็จของการวิจัยในครั้งนี้ คือ คณะครูตระหนักและมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่ของตน เป็นสิ่งที่มีประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาก็คือตัวแปรที่สำคัญ เพราะแสดงให้เห็นบทบาททั้งเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้วิจัยด้วย ดังนั้น ในบางกรณีจึงประสบความสำเร็จได้ ทั้งๆที่ใช้การบริหารแบบ Top down ก็ตาม

8.3.3 การพัฒนาในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (ongoing) จึงควรวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและสามารถดำเนินการได้แบบภายใน โดยอาจไม่ต้องอาศัยภายนอกเลย จึงควรใช้วิธีการพัฒนาคุณภาพครูที่เหมาะสม แต่มีเงื่อนไขผู้บริหารต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้วย

8.3.4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเจริญขึ้น ดังนั้น จึงสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานของโรงเรียนและจะเอื้อประโยชน์สำคัญคือ เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (action learning) หรือ การเรียนรู้จากการกระทำ (learning by doing) ของครูและบุคลากรนำมาซึ่ง “การเปลี่ยนแปลง” “การเรียนรู้” และ “องค์ความรู้ใหม่” ที่เกิดขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553)

8.3.5 การพัฒนาคุณภาพครู เป็นการพัฒนาผู้ใหญ่ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์จึงต้องคำนึงถึง “หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่” และหลักการประชาธิปไตยและเคารพสิทธิของครูที่ว่า “สมัครใจและไม่ถูกขัดเยียดให้ปฏิบัติ”

8.3.6 ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลสำคัญที่สุด และมีผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพครูมากที่สุดด้วย ดังนั้นจึงต้องบริหารอย่างมีระบบ โดยปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนทั้งการวางแผน การบริหารจัดการ การนำ และการควบคุมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ประการ คือ เป็นนักทฤษฎี นักปฏิบัติ และนักวิจัยในเวลาเดียวกัน

8.3.7 ข้อควรระวัง คือ หากผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงสองบทบาทในเวลาเดียวกันทั้งเป็นผู้วิจัยและเป็นผู้บังคับบัญชา เนื่องจากการบังคับบัญชาเป็นบริบทของการสั่งการและบริหารแบบ Top down ในขณะที่การวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นเป็นบริบท Bottom up ซึ่งมีแนวทางที่สวนทางกัน ดังนั้น จึงต้องพิจารณาหาจุดร่วมหรือการบูรณาการให้เหมาะสม เช่น ใช้หลักการบริหาร โดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักการประชาธิปไตย และหลักการมีส่วนร่วม เป็นต้น

8.3.8 สารสนเทศที่สะท้อนคุณภาพครูอันเป็นผลมาจากกระบวนการพัฒนาครูในครั้งนี้ อาจมีข้อจำกัดด้านความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่กว้างและลึกเพียงพอ กล่าวคือ ไม่มีการวัดความรู้ครูโดยแบบทดสอบ หากแต่ใช้การประเมิน โดยบุคคลเท่านั้น และขาดข้อมูลสะท้อนคุณภาพครูจากนักเรียนและผู้ปกครอง ในฐานะเป็นผู้มีส่วนส่วนเสียที่สำคัญมาก

8.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.4.1 โรงเรียนควรกำหนดให้ครูดำเนินการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองเป็นลักษณะ เฉพาะเรื่องหรือเฉพาะด้านโดยอาศัยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เช่น การพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน การยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เป็นต้น ซึ่งจะมีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น และดำเนินการควบคู่ไปกับการ วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

8.4.2 โรงเรียนควรกำหนดให้มีแผนการพัฒนาคณาจารย์ที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ซึ่งอาจ จัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยวางแผนแบบมีส่วนร่วม และดำเนินการวิจัย ต่อเนื่อง หรืออาจใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) ก็จะเกิดประโยชน์ต่อการจัดและพัฒนาการศึกษาสืบไป

8.4.3 ควรดำเนินการวิจัยควรวัดข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ครอบคลุม ทั้งครู ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ในการสะท้อนคุณภาพของครู ซึ่งจะได้สารสนเทศที่รอบด้านและ สามารถยืนยันคุณภาพครูได้ดีกว่า



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐานและ มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย. [ม.ป.ท]. เอกสารประกาศทางราชการ.
- กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริม พลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- กิติ ดยัคคานนท์. (2543). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.
- โกศล ไสขาว. (2546). การศึกษารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครู เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา. งานวิจัยส่วนบุคคล ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะกรรมการ วิจัยการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จงกลนี ชุตินาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2549). การฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา. ค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2549, จาก http://school.obec.go.th/plan_kk3/km/modules571b.html.
- จริยา เอกมัน. (2547). การพัฒนาครูของโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรประภา อัครบวร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์. (2553). แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) (ฉบับปรับปรุงใหม่). ชุดเครื่องมือเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self learning toolkits). โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- เฉลิมชัย พันทวีศักดิ์. (2543). นโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2539). คู่มือฝึกมืออาชีพ : การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ชัยรัตน์ หลวยวัชรกุล. (2547). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐภรณ์ หลาวทอง และสกล ชื้อธนาพรกุล. (2551). รายงานการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของนิสิตหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อการพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ดวงตา ฤกษ์ม่วง. (2546). การพัฒนาครูโดยวิธีการสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมแบบบริหารตนเอง: กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลไผดแดง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทวีชัย บุญเติม. (2549). “ระบบ (System)” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2(2), 27-32.
- ทวีป อภิสิทธิ์. (2524). “บทบาทของครูดีในสังคมปัจจุบัน”. มิตรครู, 23(3), 7 - 10 กุมภาพันธ์ 2524.
- ธีรพงศ์ แก่นอินทร์ นิราศ จันทระจิตร และสมคิด ชนะเรื่องสกุล. (2529): คุณลักษณะของครูที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์หนังสือประวัติครู. สรุปรายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่องคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2538). การจัดการฝึกอบรมด้านการบริหาร Training Management. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). การวิจัยปฏิบัติการ. ค้นเมื่อ 21 มกราคม 2548, จาก <http://www.Ksp.or.th/upload/301/files/280-9056.doc>.
- นนทวัฒน์ สุขผล. (2543). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นัฐพร ดีก่อผล. (2549). การเรียนรู้ของผู้ใหญ่. ค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2548, จาก <http://gotoknow.org/archive/adult learning>.
- นันทวัน สวัสดิ์ภูมิ. (2540). เส้นทางการพัฒนาครูนักวิจัย : การวิจัยรายการณ์ของครูดีเด่นระดับ ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัฐพร ดีก่อผล. (2549). การเรียนรู้ของผู้ใหญ่. ค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2549, จาก <http://gotoknow.org/archive/adult learning>.
- บุญลดี ปลั่งศิริ (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Management). ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2549, จาก <http://gotoknow.org/archive>.
- บุญเรือง พรหมสิทธิ์. (2540). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการพัฒนาครู ในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2538). เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติ. กรุงเทพฯ: สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
- บุริม โอทกานนท์. (2549). การเรียนรู้ของผู้ใหญ่. ค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2549, จาก <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=jazzie&group=5&month=10-2006&date=18&blog=1>.
- ประเวศ ะสี. (2539). ยุทธศาสตร์ทางปัญญาของชาติ: การปฏิรูปการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษา. เอกสาร ประกอบการสัมมนาเรื่องการปฏิรูปการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติ (เอกสารอัดสำเนา)

- จตุ โภจารย์ศรี. (2546). การพัฒนาวิชาชีพของครูโดยการร่วมมือกันจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2543). “บันทึกปลัดกระทรวงศึกษาธิการ”. วารสารข้าราชการครู, 20(6), 6.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. [ม.ป.ป.]. งานครูเป็นวิชาชีพ. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2553, จาก <http://www.edu.chula.ac.th/knowledge/teachisprof.htm>.
- พัชรี ชันอาสาชะวะ. (2544). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิทยาภรณ์ มานะจตุ. (2544). กระบวนทัศน์ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ของครูต้นแบบ ปี พ.ศ. 2542 คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่. งานวิจัยส่วนบุคคล ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภททั่วไป จากคณะกรรมการวิจัยการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบูรณ์. (2551). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิศมัย กองคำ. (2546). การพัฒนาครูอนุบาลตามความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมืองเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, ปทีป เมฆาคุณวุฒิ และสุลักษณ์ ศรีบุรี. (2550). รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างและพัฒนาครูเพื่อรองรับกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาปัญญาบนพื้นฐานแนวคิดไทย. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพลิน พิมพ์ศักดิ์. (2544). การพัฒนาครูประถมศึกษิตตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มนูญ ชัยพันธ์. (2548). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มนตรี จุฬาวินมทล. (2543). รายงานการวิจัยเอกสารเรื่องนโยบายการผลิตและพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ขงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ และประวีต เอราวรณ. (2547). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการ “การวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้อัตนคุณภาพการศึกษา”. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รสสุคนธ์ มกรมณี. (2543). ครูกับทศวรรษของยุคสารสนเทศ. ครูปริทัศน์, 3(1), 90-93.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วิริญา จีระวิบูลวรรณ. (2546). การพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้จัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิซึ่ม:กรณีศึกษาโรงเรียนหนึ่งในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2547). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดทำสาระหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อวาทกุล. (2539). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2553). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- _____. (2546). การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์. ปรับปรุงพิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2549). “กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการจัดการความรู้ในองค์กรทางการศึกษา” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2(1), 101-125.
- _____. (2547 ก). “การพัฒนาครูและผู้บริหาร โรงเรียน: ในกระแสสังคมระยะเปลี่ยนผ่านและการปฏิรูป” ค้นเมื่อ 2 มกราคม 2547, จาก http://eclassnet.kku.ac.th/ed-office/research/files/wirot_article.
- _____. (2550). “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: กรอบแนวคิดหนึ่งของการวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 3(1), 3-22.
- _____. (2547 ข). “ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล” ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2547, จาก http://eclassnet.kku.ac.th/ed-office/research/files/100140-wirot_article.
- _____. (2548). โรงเรียน: การบริหารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. ปรับปรุงพิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒน์.
- _____. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. ปรับปรุงพิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2546). การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์. ปรับปรุงพิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544). การศึกษารูปแบบ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ. งานวิจัยส่วนบุคคล ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู งบประมาณ 2543. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริกุล นามศิริ. (2552). การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สการรัตน์ ชุ่มเชย. (2543). การนำเสนอรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาโดยใช้

โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาติ กิจขรรยง และ อรรถจริย์ ณะตะกั่วทุ่ง. (2539). เทคนิคการจัดการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). ข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู. สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์กรุงเทพ.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, มยุรี จารุपाल และ กรรณิการ์ บาร์มี. (2545). ชุดฝึกอบรมครู: ประมวลสาระ บทที่ 2

การพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สามัญศึกษา, กรม. (2544). ผู้เรียน: บุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สายทอง วิชิตาภา. (2548). การพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้ชุดฝึกอบรมสำหรับวิทยากรระดับกลุ่มโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น กลุ่มวิชาบริหารจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สาลินี เลิศอัคมกร. (2544). การศึกษาการจัดการนิเทศครูเครือข่ายของครูแกนนำตามโครงการส่งเสริมและพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิทธิชัย ผลวิจิตร. (2547). สภาพและปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิทธิณัฐ ประพุทธนิตินสาร. (2547). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: แนวคิดและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่: วนิตาเพลส.

สุภางค์ จันทวานิช. (2546). วิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2547). กลยุทธ์นิเทศสำหรับผู้บริหาร: กลยุทธ์ในการนิเทศเพื่อสร้างโรงเรียนให้เข้มแข็ง. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สุรัชย์ สาราณสุขวัฒน์. (2547). การพัฒนาครูด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสอน ระดับประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2543ก). การฝึกอบรมครูประจำการในสหภาพยุโรปบางประเทศ. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์

_____. (2543ข). คุณภาพของครูผู้คุณภาพแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ฟันนี้พับบลิชชิง.

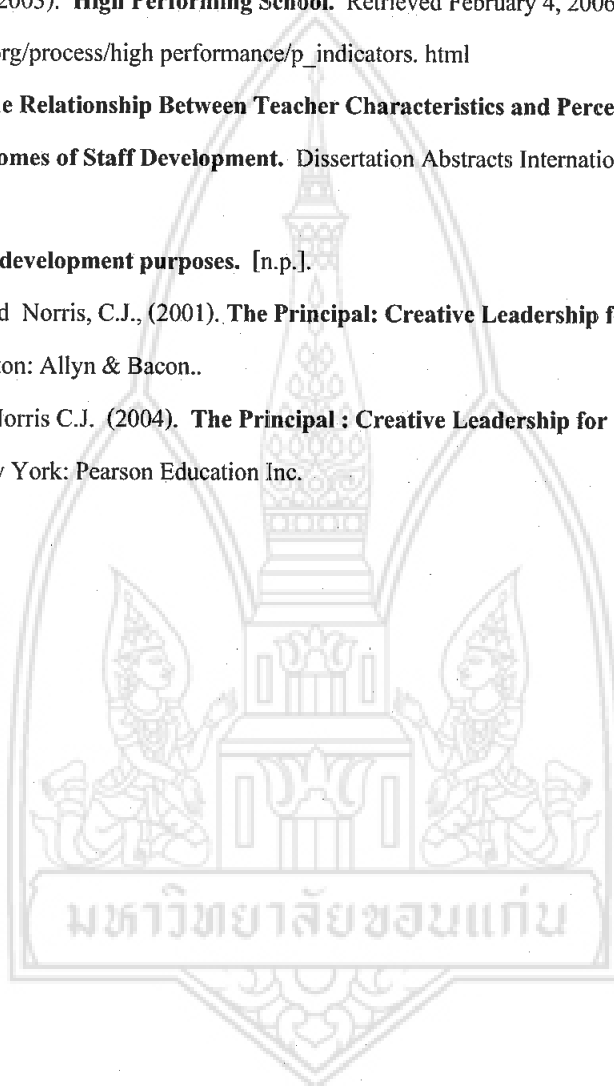
- สุระศักดิ์ เพี้ยสุระ (2540). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูเรื่องการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมด้วยวิธีการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2549). การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548 ก). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2548 ข). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- _____. (2543). แนวคิดและหลักการวิจัยในชั้นเรียน. ใน พิมพันธ์ เตชะคุปต์, ลัดดา ภูเกียรติ และ สุวีณา สุวรรณเขตนิคม (บรรณาธิการ). ประมวลบทความนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูยุค ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. (เอกสารเผยแพร่).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545ก). รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาใน วาระครบรอบ 3 ปีของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- _____. (2546). รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้ ครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา ภาพรวม. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์
- _____. (2545ข). รายงานการวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรเรียนรู้เพื่อการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราช ภัฏเพชรบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552ก). คู่มือการประเมินสมรรถนะครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2550). คู่มือหลักสูตรอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและ ศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2552ข). แผนยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพการศึกษามัธยมศึกษา ปีงบประมาณ 2552-2555. กรุงเทพฯ: เอกสารเผยแพร่ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เพื่อปฏิบัติ.
- _____. (2548). มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2547). ปฏิรูปครูผู้ฝัน. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- _____. (2552ข). ผลประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง จาก สมศ. ค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2552, จาก

- _____ (2549). “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคู คณะจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2549 – 2553” ค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2552, จาก www.obec.go.th.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). มาตรฐานวิชาชีพครู. ค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2548, จาก www.ksp.or.th.
- _____ (2550). รวมกฎหมาย กฎ และระเบียบการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำของ สกสศ.
- _____ (2552). หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา. ประกาศของทางราชการ ก.ค.ศ., กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548 ก). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2548, จาก http://www.ftpi.or.th/download/pworld/pw53/53_human.
- _____ (2548 ข). การปฏิรูประบบราชการไทยกับสมรรถนะ ข้าราชการ. ค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2548, จาก www.ksp.or.th.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). การบริหารการเปลี่ยนแปลง : ปรับเปลี่ยน ภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2547, จาก www.ocsc.or.th.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ (พ.ศ. 2550 - 2554). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานรับรองและประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2549). รายงานประจำปี 2549 สำนักงานรับรองและประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2549, จาก www.onesqa.or.th
- _____ (2552). รายงานประจำปี 2551 สำนักงานรับรองและประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2552, จาก www.onesqa.or.th
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำของ สกสศ.
- _____ (2548). ข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. ค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2548, จาก www.ksp.or.th.
- _____ (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____ (2545). สารความรู้เรื่ององค์กรครูและวิชาชีพครูในต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- _____ (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559): ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- อมรวิรัช นาคทรพรพ. (2539). ความฝันของแผ่นดิน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก.
- อัน ธรรมเจริญ. (2533). “ครูที่ดีนั้นเป็นอันใด”. *มิตรครู*, 32(25), 24-25 ธันวาคม 2533.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- อุทุมพร (ทองอุไร) จามรมาน. (2533). *คู่มือการประเมินโครงการฝึกอบรม*. กท.: ฟันนี้พับบลิชชิง.
- Alexander, G. (1995). **District Initiatives : Reforming Teacher and Principal Roles**. ERIC Document
Reproduction Service No. ED 387923. [n.p].
- Award – winning Practitioners,” **Dissertation Abstracts International**. 61 - 08A. [n.p].
- Blackburn, Barbara R. (2000). "Barriers and Facilitators to Effective Staff Development : Perceptions from
Burstein, Joyce H. (2001). **Teacher Networking : The Perceptions of New Teachers, Colleagues, and
Principals in Two Urban Elementary Schools**. Dissertation Abstracts International. 62 -08A. [n.p].
- Butler, Jocelyn A. (2001). **Staff Development**. [n.p.]: Northwestern Regional Education Laboratory.
- Castetter, W.B. (1992). **The Personnel Function in Education Administration** 5th ed. New York:
Macmillan Publishing.
- Chiu, Ya - Fang. (2001). **Teachers' and Administrators' Perceptions of Teacher Study Groups as One
Means of Professional Development in Taiwanese Junior High Schools**. Dissertation Abstracts
International. 62 – 07A. [n.p.].
- Clark, J.C. and Walsh, J. (2007). **Elements of a Model of Effective Teacher**. Faculty of Education, Deakin
University.
- Cooper, Joyce P. (2002). **The Influence of Outstanding Leadership in Improving the Quality of Teaching
and Learning through Staff Development**. Dissertation Abstracts International. 62 - 11A. [n.p.].
- Corley, Theresa R. (2000). **Staff Development and Secondary Science Teachers : Factors that Affect
Voluntary Participation**. Dissertation Abstracts International. 61 - 06A. [n.p.].
- Cuningham, William G. and Cordeiro, Paula A. (2000). **Educational Administration :A Problem - Based
Approach**. Boston: Allyn and Bacon.
- David, Jane L. and Shields, Patrick M. (1999). Standards are not Magic. **Education Week**, 4(5), 40-42.
- Everard, Bertie and Morris, Geoffrey. (1990). **Effective School Management**. 2nd ed. London: Paul
Chapman.
- Freeman, D. (1998). **Doing Teacher Research, From Inquiry to Understanding**. Pacific Grove: Heinle and
Heinle Publishers.
- Fullan, M. (2001). **The New Meaning of Educational Change**. (3rd ed.). New York: Teachers.
- Goldstien, I.L. (1993). **Training in Organization: Need Assessment, development and evaluation**. (3rd ed.)
CA : Brooks/Cole.
- Good, C. V. (1975). **Dictionary of education (3rd ed.)**. New York: McGraw-Hill.

- Guskey, Thomas R. (2000). **Evaluating Professional Development**. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational administration: theory, research, and practice**. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hsieh, Cheng-Yu. (2000). **Teacher Perceptions of Staff Development as a Vehicle for Improving Teaching Skills**. Dissertation Abstracts International. 61 - 63A. [n.p].
- Joyce, B. and Showers, B. (1995). **Student Achievement through Staff Development : Fundamental of School Renewal**. 2nd ed. New York: Longman.
- Kemmis, S. (1988). Action Research. In Keeves, J.P. (Ed.). **Educational Research, Methodology, and Measurement : An International Handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- Kincheloe, J.L. (1991). **Teachers as Researchers : Qualitative Inquiry as a Path to Empowerment**. London: The Falmer Press.
- Lindstorm, P.H. and Speck. (2004). **The Principal as Professional Development Leader**. California: Corwin Press.
- Little, Judith W. (1993). Teachers' Professional Development in a Climate of Educational Reform. **Educational Evaluation and Policy Analysis**, 15(2), 129 -151.
- Loughridge, M. and Tarantino, L.R. (2005). **Leading Effective Secondary School Reform: Your Guide to Strategies That Works**. California: Corwin Press.
- Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allan C. (1996). **Educational Administration: Concepts and Practices**. (2nd ed). Belmont: Wadsworth Publishing.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein A.C. (2000). **Educational Administration**. (3rd ed.). United States: Wadsworth.
- MacIsaac, D. (1996). **An Introduction to Action Research: Presidential Address**. San Francisco: National Association for Research in Science Teaching Florida Atlantic University.
- McBeath, Gordon. (1997). **Handbook of Human Resource Planning**. New Delhi: Beacon Books.
- Megginson, David et al. (1995). **Human Resource Development**. London: Kogan Page.
- Middleton, Vickie A. (2001). **Standards for Arizona Teachers : Teachers' Beliefs about the Impact on Student Achievement**. Dissertation Abstracts International. 62 – 02A. [n.p].
- Nadolny, B. (1999). Restructuring Professional Development as a Collaborative Practice. **ERIC Database**. (1992 – 2002-03)[n.p]
- Owen, R.G. (2001). **Organizational Behavior in Education: Instructional Leadership and School Reform** (7th ed.) Boston: Allyn and Bacon.
- Persico, Mary A. (2001). **Exploring the Relationship between the Perceived Leadership Style of Secondary Principals and the Professional Development Practices of their Teachers**. Dissertation Abstracts International. 62 – 04A. [n.p.]

- Razik, T.A. and Swanson, A.D. (2001). **Fundamental concepts of Educational Leadership**. (2nd ed.)
Ohio: Merrill Prentice Hall.
- Sergiovanni, J. T. (1991). **Personnel Management for Effective Schools**. Boston: Allyn and Bacon.
- _____. (2001). **The Principalship: A Reflective Practice Perspective**. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Seyfarth, J.T. (1999). **The Principal: new leadership for new Challenges**. New Jersey: Prentice- Hall, Inc.
- Shannon, G.S. & Bylsma, P. (2003). **High Performing School**. Retrieved February 4, 2006, from
[http:// www.mdk12.org/process/high performance/p_indicators. html](http://www.mdk12.org/process/high_performance/p_indicators.html)
- Sikoaski, Judith K. (1991). **The Relationship Between Teacher Characteristics and Perception of School Climate on the Outcomes of Staff Development**. Dissertation Abstracts International. 53 – 04A.
[n.p.].
- Sweeny, Barry. (2002). **Staff development purposes**. [n.p.].
- Ubben, G.C., Hughes, L.W. and Norris, C.J., (2001). **The Principal: Creative Leadership for Effective Schools**. (4th ed). Boston: Allyn & Bacon..
- Ubben, G.C., Hughes L.W. & Norris C.J. (2004). **The Principal : Creative Leadership for Excellence in School**. (5th ed.). New York: Pearson Education Inc.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยขอนแก่น





ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น



เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

(คณะผู้ร่วมวิจัย)

แบบสำรวจข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้น

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

1. ประวัติโรงเรียนโดยสังเขป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. แผนที่แสดงที่ตั้ง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและสังคมใกล้เคียงโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ปรัชญา/คำขวัญโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. วิสัยทัศน์โรงเรียน

.....
.....
.....
.....
.....

6. พันธกิจ

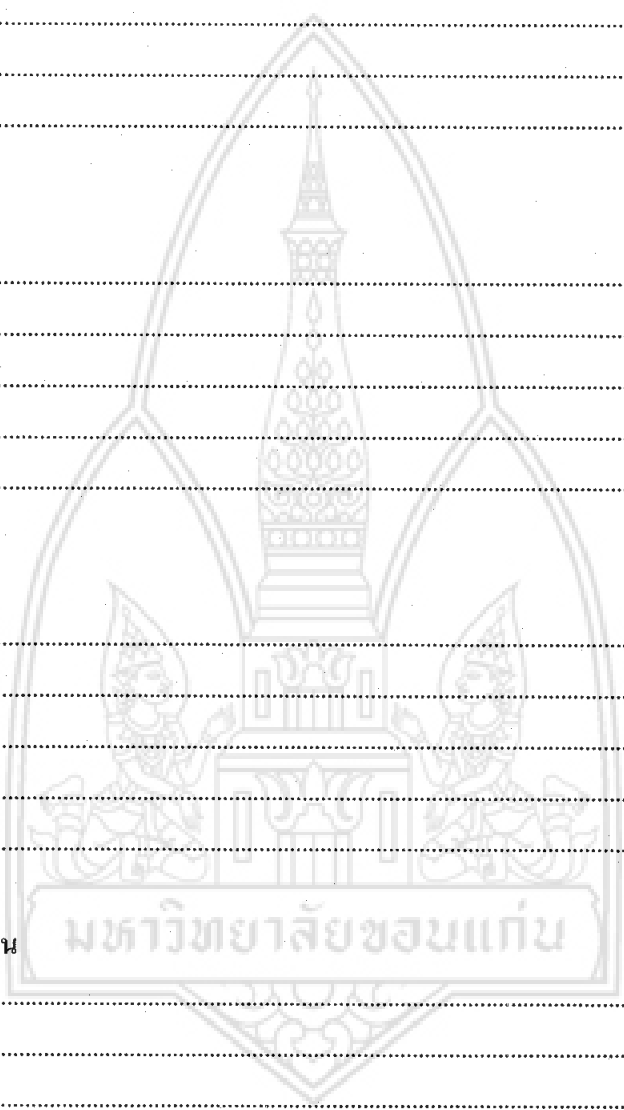
.....
.....
.....
.....
.....

7. เป้าประสงค์

.....
.....
.....
.....
.....

8. โครงสร้างการบริหารโรงเรียน

.....
.....
.....
.....
.....



ฉบับที่ 1 หน้า 3

9. ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551)

ที่	ชื่อ - สกุล	อายุ (ปี)	วุฒิ	ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หน้าที่รับผิดชอบ

10. จำนวนนักเรียน จำแนกตามระดับชั้นเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551)

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม (คน)
	ชาย	หญิง	
มัธยมศึกษาปีที่ 1			
มัธยมศึกษาปีที่ 2			
มัธยมศึกษาปีที่ 3			
มัธยมศึกษาปีที่ 4			
มัธยมศึกษาปีที่ 5			
มัธยมศึกษาปีที่ 6			

11. ผลการประเมินคุณภาพ โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น

11.1 ผลการประเมินคุณภาพ (ประเมินตนเอง) ในรายงานคุณภาพ (SAR) ประจำปีการศึกษา 2549 - 2550

.....

.....

.....

.....

.....

11.2 ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน โดยหน่วยงานต้นสังกัด (LAS)

.....

.....

.....

.....

.....

11.3 ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ (O-NET)

.....

.....

.....

.....

.....

11.4 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก โดย สมศ. ครั้งสุดท้าย (รอบสอง)

.....

.....

.....

.....

.....

11.5 อื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้รวบรวม

(.....)

...../...../.....

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2

(สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)

แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพครู”

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25

ทำการสัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.ระหว่างเวลา.....น. ถึง.....น.

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

ขั้นนำ

1. การสร้างความคุ้นเคย ผู้สัมภาษณ์แนะนำตัว
2. แจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์และบันทึกเทป โดยขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นและข้อเท็จจริงอย่างอิสระ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครู

ขั้นสัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์เลือกใช้คำถามจากคำถามหลักต่อไปนี้ และ อาจปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

รายการคำถาม

1. ขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แนะนำตนเองและเล่าประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนนี้
2. ท่านคิดว่าในปัจจุบัน โรงเรียนประสบความสำเร็จหรือควรภาคภูมิใจในสิ่งใดบ้าง?
3. ปัญหาของโรงเรียนที่ประสบอยู่ในปัจจุบันมีอะไรบ้าง? มีสาเหตุมาจากอะไร?
4. ขอให้ท่านเล่าถึงภาพรวมเกี่ยวกับศักยภาพของครูโรงเรียนนี้ เป็นอย่างไร?
5. ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพครูมีอะไรบ้าง? สาเหตุมาจากอะไร?
6. ปัญหาเหล่านั้นทางโรงเรียนมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไรบ้าง? วิธีการนั้นมีข้อดีหรือข้อเสียอย่างไร?
7. ท่านคิดว่าสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาครูของโรงเรียนนี้เป็นอย่างไร? น่าพอใจหรือไม่?
8. ท่านคิดว่าเกี่ยวกับคุณภาพครู มีปัญหาใดที่ควรดำเนินการ โดยเร่งด่วนที่สุด? เพราะอะไร?
9. ท่านคิดว่าสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพครูโรงเรียนมีอะไรบ้าง และ ควรเป็นอย่างไร?
10. ท่านคิดว่าทางเลือกเพื่อการพัฒนาครูให้บรรลุสภาพที่คาดหวังมีอะไรบ้าง? และท่านจะประเมินเลือกเพื่อให้ได้ทางเลือกที่เหมาะสมต่อการพัฒนาครูอย่างไร?

ขั้นสรุปผลการสัมภาษณ์

1. ผู้สัมภาษณ์แสดงความรู้สึกขอบคุณที่ผู้ถูกสัมภาษณ์กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครู
2. ผู้สัมภาษณ์สรุปผลการสัมภาษณ์และสอบถามทบทวนว่าถูกต้องตรงตามที่ให้สัมภาษณ์หรือไม่ หรือมีอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่
3. กล่าวขอบคุณ /จบการสัมภาษณ์

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 3

(สัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย)

แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพครู

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขั้นนำ

1. การสร้างความคุ้นเคย ผู้สัมภาษณ์แนะนำ
2. แจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์และบันทึกเทป ขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ แสดงความคิดเห็นและข้อเท็จจริงอย่างอิสระ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครู

ขั้นสัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์เลือกใช้คำถามจากคำถามหลักต่อไปนี้ และอาจปรับให้เหมาะสมกับการสัมภาษณ์ ดังนี้

รายการคำถาม
<p>1. ท่านคิดว่า คุณภาพครูในด้านใดต่อไปนี้ที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด กรุณาเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย และเหตุผลคืออะไร?</p> <p style="padding-left: 20px;">1.1 ด้านความรู้ 1.2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ 1.3 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (การจัดการเรียนการสอน)</p> <p>2. ท่านคิดว่า ทางเลือกเพื่อการพัฒนาครูควรใช้วิธีการใดบ้าง? เพราะอะไร?</p> <p>3. ท่านคิดว่า ทางเลือกเพื่อการพัฒนาครูที่มีความเหมาะสมคืออะไรบ้าง? (เช่น วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง วิธีการฝึกอบรม วิธีการประชุมสัมมนา วิธีการศึกษาดูงาน เป็นต้น)</p> <p>4. ท่านคิดว่า การนำทางเลือกที่ประเมินได้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาครู จะเกิดปรากฏการณ์อะไรเกิดขึ้นบ้าง? และอย่างไร?</p> <p>5. ท่านคิดว่า การปฏิบัติเพื่อพัฒนาครู (ทางเลือกที่เลือกและนำสู่การปฏิบัติ) จะส่งผลเปลี่ยนแปลงอย่างไร?</p> <p style="padding-left: 20px;">5.1 ผลต่อระดับบุคคล 5.2 ผลต่อระดับกลุ่มบุคคล 5.3 ผลต่อระดับโรงเรียน</p>

ขั้นสรุปผลการสัมภาษณ์

1. ผู้สัมภาษณ์แสดงความรู้สึกรับรองจากผู้ถูกสัมภาษณ์กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครู
2. ผู้สัมภาษณ์สรุปผลการสัมภาษณ์และสอบถามทบทวนว่าถูกต้องตรงตามที่ให้สัมภาษณ์หรือไม่ หรือมีอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่
3. กล่าวขอบคุณ /จบการสัมภาษณ์

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 4

(สัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)

แบบสัมภาษณ์

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครู

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
 ผู้สัมภาษณ์..... สัมภาษณ์เมื่อวันที่เดือน พ.ศ.....
 เวลา.....น. ถึงเวลา.....น. สถานที่.....

1. สภาพปัจจุบันและปัญหา “คุณภาพครู” (ผลผลิต)

1.1 สภาพปัจจุบัน

.....

1.2 ปัญหาที่พบ

.....

2. สภาพปัจจุบันและปัญหา “การพัฒนาคุณภาพครู” (กระบวนการ)

2.1 สภาพปัจจุบัน

.....

2.2 ปัญหาที่พบ

.....

3. สภาพปัจจุบันและปัญหา “ปัจจัยการพัฒนาคุณภาพครู” (ปัจจัย)

3.1 สภาพปัจจุบัน

.....

3.2 ปัญหาที่พบ

.....

4. ความต้องการหรือแนวทางการพัฒนาครู

.....

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์

.....

...../...../.....

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 5

(สังเกตและตรวจสอบเอกสาร/หลักฐาน)

แบบสังเกตและตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับ
การพัฒนาคุณภาพครู โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

 ทำการสังเกต เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.ระหว่างเวลา.....น. ถึง.....น.
 ชื่อผู้สังเกต.....

ตอนที่ 1 การสังเกตและตรวจสอบเอกสารทั่วไป

ที่	รายการเอกสารทั่วไป	ผลการสังเกต/ตรวจสอบ		บันทึก
		มี	ไม่มี	
1.	เอกสารเกี่ยวกับการวางแผน (Plan) - แผนงาน/แผนปฏิบัติการ “พัฒนาครู” - เอกสาร “งาน/โครงการพัฒนาครู” - เอกสาร “คู่มือ/แนวทางการพัฒนาครู” - คำสั่งมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ “พัฒนาครู” - แผนพัฒนาตนเอง (ID plan) ของครู
2.	เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาครู (Do) - หลักฐานการจัดกิจกรรมพัฒนาครู - หลักฐานผลงาน/เพิ่มสะสมผลงานของครู
3.	เอกสารเกี่ยวกับการประเมินการพัฒนาครู (Check) - เอกสารติดตาม กำกับ นิเทศ การพัฒนาครู - เอกสาร/เครื่องมือการประเมินการพัฒนาครู
4.	เอกสารเกี่ยวกับการรายงานผล/การนำไปใช้ (Act) - รายงานผลการปฏิบัติงานของครู (รายบุคคล) - รายงานผลการพัฒนาครู ในปีการศึกษาที่ผ่านมา
5.	เอกสารเกี่ยวกับการสร้างเสริมและดูแลวิชาชีพครู - การสร้างเสริมขวัญกำลังใจครู - การยกย่องเชิดชูเกียรติ - การส่งเสริมการขอมติและขอเลื่อนวิทยฐานะครู - การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้, เอกสาร, สื่อเรียนรู้ เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

**แบบสังเกตและตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับ
การพัฒนาคุณภาพครู โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ)**

ตอนที่ 2 การสังเกตและตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ผลงาน และหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงาน

ที่	รายการ เอกสารหลักฐาน	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพ ปัญหา		สภาพความ ต้องการ		บันทึก
		มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	
1.	- แผนงาน/แผนปฏิบัติการ “พัฒนาครู”
2.	- เอกสาร “งาน/โครงการพัฒนาครู”
3.	- เอกสาร “คู่มือ/แนวทางการพัฒนาครู”
4.	- คำสั่งมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ
5.	- แผนพัฒนาตนเอง (ID plan) ของครู
6.	- หลักฐานการจัดกิจกรรมพัฒนาครู
7.	- หลักฐานผลงาน/เพิ่มสะสมผลงานครู
8.	- เอกสารติดตามกำกับ นิเทศ การพัฒนาครู
9.	- เอกสาร/เครื่องมือประเมินการพัฒนาครู
10.	- รายงานผลการปฏิบัติงาน(รายบุคคล)
11.	- รายงานผลการพัฒนาครูที่ผ่านมา
12.	- รายงานการสร้างเสริมขวัญกำลังใจครู
13.	- หลักฐานการยกย่องเชิดชูเกียรติ
14.	- หลักฐาน/เอกสารส่งเสริมการขอมือและ ขอเลื่อนวิทยฐานะครู
15.	- แหล่งเรียนรู้, เอกสาร, สื่อเรียนรู้ เพื่อ การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ลงชื่อ.....ผู้สังเกต/ตรวจสอบ

(.....)

...../...../.....

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 6

(การจัดสนทนากลุ่ม : FGD)

แนวคำถามหลักในสนทนากลุ่ม เรื่อง การพัฒนาคุณภาพครู

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

กลุ่มสนทนา กลุ่มที่ ชื่อกลุ่ม.....

1. ประธานกลุ่ม.....

2. สมาชิกกลุ่ม จำนวน.....คน

จัดการสนทนากลุ่ม เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ณ (สถานที่)

ขั้นนำ การทักทาย/สนทนา/สร้างความคุ้นเคย (ใช้เวลาประมาณ 5 - 10 นาที)

1. การทักทาย สนทนา แนะนำตนเอง (ผู้ดำเนินการสนทนา : Moderator) แนะนำผู้อำนวยความสะดวก (Assistant) และแนะนำผู้จดบันทึกการจัดกลุ่มสนทนา (Note taker)
2. การแนะนำตนเอง (ผู้เข้าร่วมสนทนา : Participants)
3. แจกวัสดุประสงค์การจัดกลุ่มสนทนา (หัวข้อที่กำหนดเฉพาะกลุ่ม) ขอให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพราะจะไม่มีการบินทักหรือระบุชื่อ "ผู้พูด" ไม่มีการอ้างอิงรายบุคคล แต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นในภาพรวม
4. ขออนุญาตบันทึกเทป เพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระการสนทนาและยืนยันว่าจะไม่มีการนำไปเผยแพร่ที่ใดเลย จะใช้ประโยชน์เฉพาะในกรณีที่ผู้วิจัยทบทวนความถูกต้องของประเด็นหรือความคิดเห็นของสมาชิกเท่านั้น

ขั้นสนทนา (ใช้เวลาประมาณ 40 - 50 นาที)

ผู้ดำเนินการสนทนาเลือกใช้คำถามต่อไปนี้ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ร่วมสนทนา และใช้เป็นคำถามหลักที่อาจต้องมีการขยายความเป็นคำถามย่อยได้ตามความเหมาะสมในสถานการณ์การสนทนา ทั้งนี้ใช้เฉพาะที่เป็นคู่ต่อการสนทนาเท่านั้น ดังต่อไปนี้

แนวคำถาม/ ประเด็นคำถามหลัก

1. ท่านคิดว่า คุณภาพของครู ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนอย่างไรบ้าง?
2. ท่านคิดว่า ครูจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ "คุณภาพครู" มากน้อยแค่ไหน? เพียงใด?
3. ท่านคิดว่า คุณภาพครูด้านใดต่อไปนี้ที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด กรุณาเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย และเหตุผลคืออะไร?
 - 3.1 ด้านความรู้
 - 3.2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ
 - 3.3 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. ท่านคิดว่า ควรเลือกวิธีการพัฒนาคุณภาพครู โดยใช้วิธีการใดบ้าง? เพราะอะไร? ใครควรรับผิดชอบ?
5. ท่านคิดว่า วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยไม่พึ่งพาผู้อื่นเป็นสิ่งที่ควรทำหรือไม่? เพราะอะไร?

ขั้นสรุปผลการสนทนา (ใช้เวลาประมาณ 5 - 10 นาที)

1. ผู้ดำเนินการสนทนาแสดงความขอบคุณสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ที่กรุณาเสียสละเวลาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและพัฒนาครู
2. ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มสรุปผลการสนทนา สอบถามทบทวนว่าถูกต้องตรงตามที่ให้ความคิดเห็นไว้หรือไม่ มีอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่ และเรียนให้ทราบด้วยว่าอาจใช้วิธีการถอดเทปช่วยในการสรุปและยืนยันความถูกต้องของประเด็นหรือข้อคิดเห็นสมาชิกด้วยก็ได้
3. กล่าวขอบคุณ /จบการสนทนากลุ่ม



เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 7

แบบประเมินคุณภาพครุด้าน “ความรู้”

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครุในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ชื่อคุณครู.....ตำแหน่ง.....กลุ่มสาระฯ.....

ตอนที่ 1 สาระความรู้พื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง “ระดับความรู้” ที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

5 หมายถึง มีความรู้มากที่สุด

4 หมายถึง มีความรู้มาก

3 หมายถึง มีความรู้ปานกลาง

2 หมายถึง มีความรู้น้อย

1 หมายถึง มีความรู้น้อยที่สุด

ความรู้ เกี่ยวกับ	สาระ ความรู้พื้นฐาน	ระดับความรู้				
		5	4	3	2	1
1. ภาษาและเทคโนโลยี สำหรับครู	ภาษาไทยสำหรับครู.....
	ภาษาอังกฤษสำหรับครู.....
	เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู.....
2. การพัฒนาหลักสูตร	ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา.....
	ประวัติความเป็นมาและระบบการจัด การศึกษาไทย.....
	วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษา.....
	ทฤษฎีหลักสูตร.....
	การพัฒนาหลักสูตร.....
	มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้น.....
	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....
3. การจัดการเรียนรู้	ปัญหาและแนวโน้มพัฒนาหลักสูตร.....
	ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน.....
	รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบ การเรียนการสอน.....
	การออกแบบและการจัดประสบการณ์การ เรียนรู้.....
	การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้.....
	บูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนร่วม.....
	เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้.....
	การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนา นวัตกรรมในการเรียน.....
จัดการเรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	
การประเมินผลการเรียนรู้.....	

ฉบับที่ 7 หน้า 2

แบบประเมินคุณภาพครูด้านความรู้ (ต่อ)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ชื่อคุณครู.....ตำแหน่ง.....กลุ่มสาระฯ.....

ความรู้ เกี่ยวกับ	สาระ ความรู้พื้นฐาน	ระดับความรู้				
		5	4	3	2	1
4. จิตวิทยา สำหรับครู	จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์..... จิตวิทยาการศึกษา..... จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา.....
5. การวัดและ ประเมินผล การศึกษา	หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลการศึกษา การประเมินตามสภาพจริง..... การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน..... การประเมินภาคปฏิบัติ..... การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม.....
6. การบริหาร จัดการใน ห้องเรียน	6.1 ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ..... 6.2 ภาวะผู้นำทางการศึกษา..... 6.3 การคิดอย่างเป็นระบบ..... 6.4 การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร..... 6.5 มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร..... 6.6 การติดต่อสื่อสารในองค์กร..... 6.7 การบริหารจัดการชั้นเรียน..... 6.8 การประกันคุณภาพการศึกษา..... 6.9 การทำงานเป็นทีม..... 6.10 การจัดทำโครงการทางวิชาการ..... 6.11 การจัดทำโครงการฝึกอบรม..... 6.12 การจัดทำโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา..... 6.13 การจัดระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ..... 6.14 การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน.....
7. การวิจัยทาง การศึกษา	7.1 ทฤษฎีการวิจัย..... 7.2 รูปแบบการวิจัย..... 7.3 การออกแบบการวิจัย..... 7.4 กระบวนการวิจัย..... 7.5 สถิติเพื่อการวิจัย.....

แบบประเมินคุณภาพครูด้านความรู้ (ต่อ)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ความรู้ เกี่ยวกับ	สาระ ความรู้พื้นฐาน	ระดับความรู้				
		5	4	3	2	1
7. การวิจัยทาง การศึกษา (ต่อ)	7.6 การวิจัยในชั้นเรียน.....
	7.7 การฝึกปฏิบัติการวิจัย.....
	7.8 การนำเสนอผลงานวิจัย.....
	7.9 การค้นคว้าศึกษางานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนรู้.....
	7.10 การใช้กระบวนการวิจัยแก้ปัญหา.....
	7.11 การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย.....
8. นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา	8.1 แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษา ที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้.....
	8.2 เทคโนโลยีและสารสนเทศ.....
	8.3 การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา.....
	8.4 แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้.....
	8.5 การออกแบบ การสร้างและนำไปใช้ประเมินปรับปรุง นวัตกรรม.....
9. ความเป็นครู	9.1 ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ภาระงาน
	9.2 พัฒนาการของวิชาชีพครู.....
	9.3 คุณลักษณะของครูที่ดี.....
	9.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู.....
	9.5 การเสริมสร้างศักยภาพ สมรรถภาพความเป็นครู
	9.6 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการ.
	9.7 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....
	9.8 จรรยาบรรณของวิชาชีพครู.....
	9.9 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา.....
10. ความรู้ในรายวิชา ที่สอน	ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา/ขั้นพื้นฐาน
	ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระรายวิชาที่รับผิดชอบสอน
รวม	

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ฉบับที่ 7 หน้า 4

แบบสรุปผลการประเมินคุณภาพครู “ด้านความรู้”

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ชื่อคุณครู.....ตำแหน่ง.....กลุ่มสาระฯ.....

สรุปผล (ด้านความรู้ 10 รายการ)

ความรู้ ด้านที่	ความรู้เกี่ยวกับ	ระดับความรู้				
		5	4	3	2	1
1.	ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู.....
2.	การพัฒนาหลักสูตร.....
3.	การจัดการเรียนรู้.....
4.	จิตวิทยาสำหรับครู.....
5.	การวัดและประเมินผลการศึกษา.....
6.	การบริหารจัดการในห้องเรียน.....
7.	การวิจัยทางการศึกษา.....
8.	นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา.....
9.	ความเป็นครู.....
10.	สาระความรู้รายวิชาที่รับผิดชอบสอนและหลักสูตรสถานศึกษา.....
รวม	

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

แบบประเมินคุณภาพครู

“ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ชื่อคุณครู.....ตำแหน่ง.....กลุ่มสาระฯ.....

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมายถูก (/) ลงในช่อง “ระดับการปฏิบัติ” ที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ที่	จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	รายการปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
1.	รักและศรัทธา ในวิชาชีพครู	1. สนับสนุน และ เข้าร่วมกิจกรรมการ พัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพ 3. ยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบ ความสำเร็จ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
2.	มีวินัยและความ รับผิดชอบ ในวิชาชีพ	1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วาง แผนการ ใช้จ่าย และ ใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และ มุ่งมั่น พัฒนาการประกอบวิชาชีพ ให้ก้าวหน้า 4. ขอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
3.	การดำรงชีวิตอย่าง เหมาะสม	1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ เหมาะสมกับสถานะตน

ฉบับที่ 8 หน้า 2

แบบประเมินคุณภาพครู
“ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

ที่	จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	รายการปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
		1. รักษาสิทธิประโยชน์ตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 2. เอื้อเฟื้อต่อแผ่ช่วยเหลือไม่เบียดเบียนผู้อื่น
4.	การประพฤติปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

มหาวิทยาลัยขอนแก่น /

แบบประเมินคุณภาพครู “ด้านความสามารถ”
โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ชื่อคุณครู.....ตำแหน่ง.....กลุ่มสาระฯ.....

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง “ระดับการปฏิบัติ” ที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด ดังต่อไปนี้
5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 สมรรถนะหลัก

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	ระดับการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1.1 วางแผน กำหนดเป้าหมายวิเคราะห์/สังเคราะห์ภาระกิจงาน 1.2 มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ 1.3 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน 1.4 พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
2.	การบริการที่ดี	ตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ ปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ
3.	การพัฒนาตนเอง	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างเครือข่าย
4.	การทำงานเป็นทีม	ให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม เข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
รวม							

ตอนที่ 2 สมรรถนะประจำสายงาน

ที่	สมรรถนะ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	ระดับการปฏิบัติ				
			5	4	3	2	1
1.	การบริหาร หลักสูตรและ จัดการเรียนรู้	1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 1.2 ความรู้ความสามารถออกแบบการเรียนรู้ 1.3 จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.4 ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ 1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้
2.	การพัฒนาผู้เรียน	2.1 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 2.2 พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและ สุขภาพจิตผู้เรียน 2.3 ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความ ภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน 2.4 จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3.	การบริหาร จัดการชั้นเรียน	3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน 3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสาร ประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา 3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา
4.	การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	การวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน การสังเคราะห์รวบรวมปัญหา การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5.	ภาวะผู้นำครู	มีวุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่ เหมาะสมกับเป็นครู สนทนอย่างสร้างสรรค์ เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติงานอย่าง ใต้วรตรง มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน
6.	สร้างความ สัมพันธ์ และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการ จัดการเรียนรู้
รวม							

ตอนที่ 3 การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ที่	รายการปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2.	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3.	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4.	พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5.	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7.	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9.	ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10.	ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11.	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12.	สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์
รวม						

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 10

แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
ชื่อ.....ตำแหน่ง ครู อันดับ กศ.....

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

วิทยฐานะ (.....) ครูชำนาญการ (.....) ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

โปรดกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงใน (.....) หน้าหัวหรือข้อความ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ข้าพเจ้า (.....) มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา (หากเลือกประเด็นนี้ ให้ตอบข้อ 2 เป็นต้นไปด้วย)
(.....) ไม่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพราะว่า.....
2. ข้าพเจ้าต้องการ (.....) ใช้เวลาในราชการพัฒนาตนเอง
(.....) ใช้เวลาว่างนอกเวลาราชการ ระบุ
3. ข้าพเจ้า มีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาตนเองหรือไม่อย่างไร (โปรดระบุ)
(.....) ไม่ต้องการ เพราะมีมาตรฐานในทุกด้านแล้ว
(.....) ต้องการ ดังนี้
(.....) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู (การปฏิบัติตน)
(.....) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (การปฏิบัติงาน/สมรรถนะครู)
(.....) ด้านความรู้ (รายละเอียดในข้อ 4)
4. ข้าพเจ้ามีความต้องการจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับ “ความรู้พื้นฐาน” ต่างๆ ดังต่อไปนี้

หัวข้อ	ความรู้ เรื่อง	เลือกวิธีการศึกษา/พัฒนาตนเอง		
		ศึกษาด้วยตนเอง	ศึกษาร่วมกับเพื่อน/กลุ่มเล็ก	ให้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ
4.1	ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
4.2	หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
4.3	กระบวนการจัดการเรียนรู้
4.4	จิตวิทยาสำหรับครู
4.5	การวัดและประเมินผลการศึกษา
4.6	การบริหารจัดการในห้องเรียน
4.7	การวิจัยทางการศึกษา
4.8	นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศฯ
4.9	ความเป็นครู
4.10	สาระ/เนื้อหารายวิชา

แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง (ต่อ)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

5. ข้าพเจ้ามีความต้องการจำเป็น ที่ต้องพัฒนาตนเองในด้านทักษะและความสามารถต่างๆที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ โปรดเขียนหมายเลข 1, 2, 3, 4, 5, 6,.....ลงใน (....) หน้าหัวข้อ เรียงตามลำดับของความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย และทำเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องวิธีการศึกษา/พัฒนาตนเองด้วย

หัวข้อ	ทักษะและความสามารถ	ความต้องการจำเป็น (วิธีศึกษา/พัฒนาตนเอง)		
		พัฒนาด้วยตนเอง	ร่วมกับเพื่อน/กลุ่มเล็ก	ให้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ
5.1	(.....) สมรรถนะครู (10 ประการ)
5.2	(.....) การประกันคุณภาพการศึกษา
5.3	(.....) หลักสูตรและการวิเคราะห์หลักสูตร
5.4	(.....) การวิเคราะห์ผู้เรียน, การจัดกลุ่มผู้เรียน
5.5	(.....) การจัดทำหน่วยและแผนการจัดการเรียนรู้
5.6	(.....) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5.7	(.....) สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
5.8	(.....) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
5.9	(.....) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน/ วินัยเชิงบวก
5.10	(.....) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน/ผู้เรียน

6. ข้าพเจ้า มีความต้องการจำเป็นพัฒนาตนเอง (เพิ่มเติม) ดังต่อไปนี้ (โปรดระบุ)

6.1

ด้วยวิธีการ

6.2

ด้วยวิธีการ

6.3

ด้วยวิธีการ

7. ข้าพเจ้า ต้องการความช่วยเหลือ/การสนับสนุนจากทาง โรงเรียน ดังต่อไปนี้ (โปรดระบุ)

7.1

7.2

7.3

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 11

แบบฟอร์มแผนพัฒนาตนเอง ของครู (ID plan)

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคคล

ชื่อ (นาย/ นาง/ นางสาว).....

ตำแหน่ง.....อันดับ.....วิทยฐานะ.....

ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....

วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี.....วิชาเอก.....

ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า.....วิชาเอก.....

ปริญญาโท หรือเทียบเท่า.....วิชาเอก.....

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....วิชาเอก.....

เงินเดือน อันดับ คศ.....ขั้นเงินเดือน.....บาท

สถานที่ทำงาน โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ)

งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ (การเรียนการสอน)

กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน.....ชั้น.....จำนวน.....คาบ/สัปดาห์

กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน.....ชั้น.....จำนวน.....คาบ/สัปดาห์

กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน.....ชั้น.....จำนวน.....คาบ/สัปดาห์

งานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

ผลงาน ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน (ย้อนหลังไม่เกิน 2 ปี)

1. ผลที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ผลที่เกิดจากการพัฒนาวิชาการ.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ผลที่เกิดกับผู้เรียน.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ผลที่เกิดกับสถานศึกษา.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ผลที่เกิดกับชุมชน.....

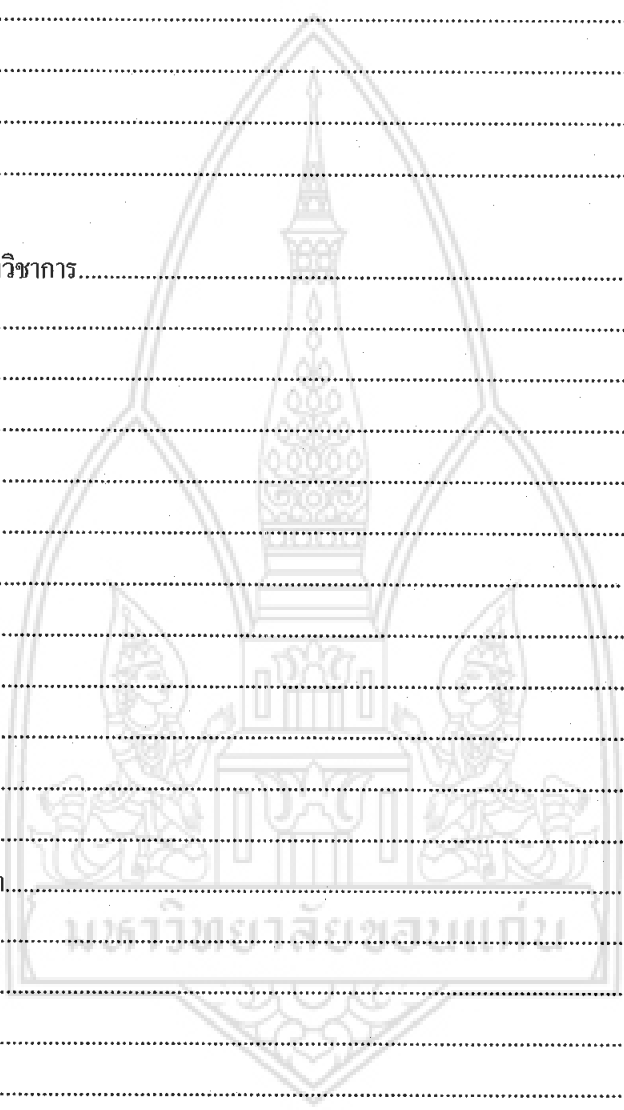
.....

.....

.....

.....

.....



แบบบันทึกการประชุม

ครั้งที่...../.....

เรื่อง.....

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ก. รายชื่อผู้เข้าประชุม

.....
.....

ข. รายชื่อผู้ไม่เข้าประชุม

.....
.....

เริ่มประชุมเวลา..... น. วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ระเบียบวาระที่ 1 ประธานแจ้งให้ทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อทราบ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

.....
.....

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

.....
.....

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

.....
.....

(ลงชื่อ)..... ผู้จัดบันทึกการประชุม

(.....)

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 13

แบบประเมินโครงการ (ระหว่างดำเนินการ)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
ชื่อโครงการ.....

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ประเมินเมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. เวลา น. ถึงเวลา..... น.

สถานที่..... ผู้ประเมิน.....

1. การติดตามประเมิน

กิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการ	เป้าหมายที่กำหนด	ทำได้	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.1 การวางแผน (P)
1.2 การปฏิบัติ (D)
1.3 การประเมิน (C)
1.4 การรายงาน/ขยายผล (A)

2. บันทึกแหล่งข้อมูล/หลักฐานการติดตามประเมินโครงการ (การสังเกต, การสัมภาษณ์ หรือ หลักฐานอื่น ๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. สรุปผลการดำเนินงาน

3.1 งบประมาณ..... บาท

1) ใช้ไปแล้ว.....บาท

2) คงเหลือบาท

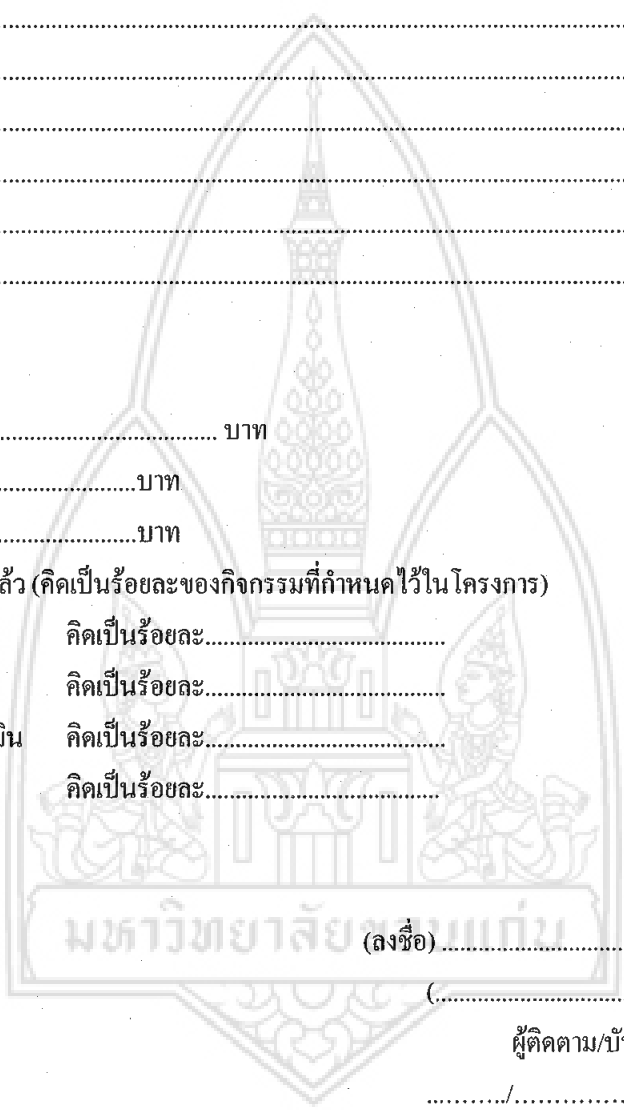
3.2 กิจกรรมที่ดำเนินการแล้ว (คิดเป็นร้อยละของกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการ)

1) การเตรียมการ คิดเป็นร้อยละ.....

2) การปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ.....

3) การติดตามประเมิน คิดเป็นร้อยละ.....

4) การสรุปรายงาน คิดเป็นร้อยละ.....



มหาวิทยาลัยขอนแก่น

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ติดตาม/บันทึก

...../...../.....

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 14

แบบประเมินโครงการ (หลังสิ้นสุดโครงการ)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ชื่อโครงการ.....

- แหล่งข้อมูล
1. หลักฐาน เอกสาร ได้แก่.....
 2. การสังเกต/สัมภาษณ์.....
 3. การประเมิน.....

คุณภาพของตัวบ่งชี้/ผลที่เกิด

ตัวบ่งชี้/ผลที่เกิด	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

จุดเด่นโครงการ

.....

ปัจจัยความสำเร็จ

.....

จุดที่ควรพัฒนา

.....

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ติดตาม/บันทึก

...../...../.....

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 15

แบบประเมินคุณภาพครู (ครูมืออาชีพผู้นำการเปลี่ยนแปลง)

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ชื่อผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง..... อันดับ คศ.

โปรดกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
		ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1.	ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนา				
2.	ครูออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร				
3.	ครูจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
4.	ครูมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียน				
5.	ครูนำเสนอรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้วยระดับคุณภาพ (Rubrics)				
6.	ครูมีทักษะพื้นฐานในการใช้สื่อ ICT				
7.	ครูออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนใช้ ICT ในกระบวนการเรียนรู้				
8.	ครูมีการนำ ICT มาใช้ในกระบวนการเรียนรู้				
9.	ครูมีการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในชั้นเรียน				
10.	ครูมีการส่งเสริมการป้องกันปัญหาของนักเรียน โดยส่งเสริมสร้างวินัยเชิงบวก				
11.	ครูศึกษาและมีผลการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล				
12.	ครูนำผลการประเมินการเรียนการสอนไปพัฒนาหรือปรับแผนการจัดการเรียนรู้				
13.	ครูศึกษาและพัฒนาตนเอง				
14.	ครูใช้และพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน				
15.	ครูวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเรียนรู้				
	รวมเฉลี่ย				

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 16

แบบประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู

ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพครูรายบุคคล (การจัดการเรียนการสอน การติดตาม นิเทศ และการเยี่ยมชั้นเรียน)

(การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม)

ชื่อครูผู้รับการประเมิน.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

รายวิชา.....ชั้น..... ประเมินเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตอนที่ 1 โปรดทวงเครื่องหมายถูก(✓) ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามรายการประเมินที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมินการปฏิบัติงาน ในหน้าที่หลักของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้					
	1.1 จุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจน เหมาะสม.....
	1.2 ออกแบบการเรียนรู้และจัดหน่วยการเรียนรู้ได้เหมาะสม
	1.3 เลือกกิจกรรมหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม.....
2.	มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
	2.1 แผนการจัดการเรียนรู้ชัดเจนและมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน....
	2.2 กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการปฏิบัติจริง ผู้เรียนมีโอกาสคิด และทำ
	2.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้.....
	2.4 จัดกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้.....
	2.5 บทบาทของครูมีความเหมาะสม.....
3.	มีความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้					
	3.1 การเลือกและใช้สื่อการเรียนการสอนเหมาะสม.....
	3.2 มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เพื่อการจัดการเรียนรู้.....
	3.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยีสารสนเทศ.....
4.	มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
	4.1 วิธีการประเมินผลการเรียนรู้เหมาะสม.....
	4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดประเมินผลเหมาะสม.....
	4.3 เกณฑ์การวัดประเมินผลเหมาะสม.....
5.	มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน					
	5.1 สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้.....
	5.2 การดูแลด้านระเบียบวินัยผู้เรียนได้เหมาะสม.....

แบบประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพครูรายบุคคล (การจัดการเรียนการสอนการกำกับ ติดตาม นิเทศ และเยี่ยมชั้นเรียน)

ที่	รายการประเมินการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6.	มีความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้					
	6.1 สนับสนุนให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น พุดคุย และนำเสนอ....
	6.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติงานร่วมกัน/ทำงานกลุ่ม.....
รวม						

ตอนที่ 2 โปรดระบุความคิดเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)

2.1 จุดเด่น

.....

2.2 จุดที่ควรพัฒนา.....

.....

2.3 ข้อเสนอแนะ.....

.....

2.4 อื่น ๆ

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

รายชื่อครู (รายบุคคล)	สมรรถนะของครู										ผลการประเมิน		
	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2. การบริการที่ดี	3. การพัฒนาตนเอง	4. การทำงานเป็นทีม	5. หลักสูตรและจัดการเรียนรู้	6. การพัฒนาผู้เรียน	7. การจัดการชั้นเรียน	8. การวิเคราะห์หลักสูตร/วิจัย	9. ภาวะผู้นำ	10. การสร้างความสัมพันธ์ชุมชน	ก่อน การ พัฒนา	หลัง การ พัฒนา	ภาพ รวม (+) หรือ (-)
16.....	
17.....	
18.....	
19.....	
20.....	
21.....	
22.....	
23.....	
24.....	
25.....	

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

...../...../.....
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

แบบบันทึกประจำวัน (อนุทิน)

การพัฒนาคุณภาพครู: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นายมนพ สกตศิลป์ศิริ (ผู้วิจัย)

วันที่ เดือน ปี เวลา	สาระสำคัญที่บันทึก			
	ทำอะไร	ทำอย่างไร	ผลเป็นอย่างไร	หมายเหตุ
.....
.....
.....
.....
.....

1. สิ่ง que เปลี่ยนแปลงคือ.....
.....
เปลี่ยนแปลงอย่างไร เพราะอะไร.....
.....
2. เรียนรู้อะไร.....
.....
3. องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี).....
.....

วันที่ เดือน ปี เวลา	สาระสำคัญที่บันทึก			
	ทำอะไร	ทำอย่างไร	ผลเป็นอย่างไร	หมายเหตุ
.....
.....
.....
.....
.....

1. สิ่ง que เปลี่ยนแปลงคือ.....
.....
เปลี่ยนแปลงอย่างไร เพราะอะไร.....
.....
2. เรียนรู้อะไร.....
.....
3. องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี).....
.....

แบบบันทึกประจำวัน (อนุทิน)

การพัฒนาคุณภาพครู: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ชื่อ..... (ผู้ร่วมวิจัย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)

วันที่ เดือน ปี	สาระสำคัญที่บันทึก			
	ทำอะไร	ทำอย่างไร	ผลเป็นอย่างไร	หมายเหตุ
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1. สิ่งเปลี่ยนแปลงคือ.....
.....
.....
เปลี่ยนแปลงอย่างไร เพราะอะไร.....
.....
2. เรียนรู้อะไร.....
.....
3. องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี).....
.....

วันที่ เดือน ปี	สาระสำคัญที่บันทึก			
	ทำอะไร	ทำอย่างไร	ผลเป็นอย่างไร	หมายเหตุ
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1. สิ่งเปลี่ยนแปลงคือ.....
.....
.....
เปลี่ยนแปลงอย่างไร เพราะอะไร.....
.....
2. เรียนรู้อะไร.....
.....
3. องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี).....
.....



ภาคผนวก ข

แผนงาน โครงการ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพครู

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ ปีการศึกษา 2551-2553
โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 25

1. เป้าหมายและวิธีการ

1.1 ครูทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาคณาจารย์มืออาชีพ/ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.2 การพัฒนาครู มุ่งเน้นให้มีคุณภาพด้านความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ครูมีสมรรถนะปฏิบัติงานในหน้าที่ครูอยู่ในระดับที่น่าพอใจ รวมทั้งมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม

1.4 วิธีการพัฒนาใช้รูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและมุ่งเน้นการพัฒนาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานการฝึกอบรม (SBT: School Based Training)

โดยมีแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์ที่มีเป้าหมายชัดเจน สามารถนำสู่การปฏิบัติและชี้้นำได้ว่าครูมีคุณภาพสามารถพัฒนาบรรลุมাত্রฐานวิชาชีพ มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ทำให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพ

2. วิสัยทัศน์

ครูโรงเรียนพัฒนาขอนแก่น ได้รับการพัฒนาคณาจารย์อย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. พันธกิจ

- 1) จัดทำระบบสารสนเทศ จัดทำแผนปฏิบัติการ กำหนดงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งการประเมินและติดตามผลการพัฒนาคณาจารย์ที่เหมาะสม
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในระดับบุคคล, กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและการเรียนการสอน

4. เป้าประสงค์

ครูทุกคน ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านจริยธรรมและวิชาชีพ 3) ด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และสอดคล้องมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ครู รวมทั้งเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาคณาจารย์การเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

5. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพทั้งด้านจริยธรรมและด้านความรู้

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคณาจารย์ให้มีคุณภาพด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ)

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบคุณภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาคณาจารย์

โดยกำหนดรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสม ได้แก่ การฝึกอบรม พัฒนาครูใช้แบบ On the jobs training การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (learning on the jobs) โดยเน้นโรงเรียนเป็นฐาน (SBT: School Based Training) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (learning on the jobs) การระดมสมอง (Brain Storming) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การสังเกต/ประเมิน การติดตามนิเทศ และการศึกษาดูงาน เป็นต้น มุ่งพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะตามตัวบ่งชี้คุณภาพ ทั้งระดับบุคคล และระดับกลุ่ม มาตรการ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพด้านจริยธรรมและด้านความรู้

มาตรการ

1. จัดทำแผนปฏิบัติการ/งาน/โครงการ/กิจกรรมพัฒนาครูที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์กำหนดหน้าที่และข้อปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID plan) ด้วย
2. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพครูด้านจริยธรรมและด้านความรู้ที่เหมาะสม
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา ทั้งรายบุคคลรายกลุ่ม

เป้าหมาย

1. มีโครงการ/กิจกรรมที่มีคุณภาพ สอดคล้องเหมาะสมกับแผนกลยุทธ์พัฒนาครู
2. ครูมีคุณภาพทั้งสองด้าน อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่มีความชัดเจนครอบคลุมสาระสำคัญการพัฒนา สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพครู โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ และปฏิบัติได้จริง
2. ครูมีแผนพัฒนาตนเองที่เหมาะสม
3. ครูมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีความรู้พื้นฐานที่เพียงพอ
4. ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
5. ครูมีกิจกรรมกลุ่มร่วมกันพัฒนาตนเอง โดยเรียนรู้ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูให้มีคุณภาพด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

มาตรการ

1. เร่งพัฒนาครูให้มีคุณภาพด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนสมรรถนะครูและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะ 10 ประการ
 - 1.2 ส่งเสริมและพัฒนาครูปฏิบัติงานตามมาตรฐานปฏิบัติงาน 12 ประการ
2. สนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องการพัฒนา
3. ให้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งสรุปรายงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

เป้าหมาย

1. ครูมีความสามารถในสมรรถนะต่างๆ และปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. เน้นพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ครูมีหลักฐาน/ร่องรอยที่ชัดเจนและแสดงถึงความรู้ความสามารถ
2. ครูมีการพัฒนาคุณภาพด้านความสามารถของตนเอง ตามสมรรถนะที่กำหนด
3. ครูมีผลงานหรือรายงานการวิจัยในชั้นเรียนและนำเสนอเผยแพร่ผลงานได้

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาครู

มาตรการ

1. จัดให้มีระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการพัฒนาครู
2. จัดให้มีระบบการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญ

3. จัดให้มีระบบการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร

เป้าหมาย

1. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และเอื้อต่อการพัฒนาครู
2. การปฏิบัติงานของครูเป็นระบบ ชัดเจน และมีคุณภาพ
3. การกำกับ ติดตาม และนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. มีระบบคุณภาพสำหรับการบริหารจัดการที่เอื้อและส่งเสริมการพัฒนาครู
2. การปฏิบัติงานตามหน้าที่ครู ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ราบรื่น และได้ผล
3. มีการกำกับ ติดตาม นิเทศการปฏิบัติและพัฒนาครู ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและกัลยาณมิตร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่เหมาะสม เป็นระบบ และมีผลเป็นรูปธรรม เป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้เรียน ต่อการปฏิบัติงาน และ ต่อส่วนรวม
2. ครูสามารถพัฒนาวิชาชีพของตนควบคู่ไปกับการพัฒนางานในหน้าที่ มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น

แผนขับเคลื่อนสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	ยุทธศาสตร์ที่ 1-4
มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน	มาตรฐานที่ 1-8 ด้านครู มาตรฐานที่ 9-10 ด้านผู้บริหาร มาตรฐานที่ 11-16 ด้านชุมชนการเรียนรู้มาตรฐานที่ 17-18
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) สพม.ขอนแก่น เขต 25
ผู้รับผิดชอบแผนงาน	นายมนพ สกกลศิลป์ศิริ และคณะ
ลักษณะแผนงาน	แผนงานใหม่ ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์
ระยะเวลาดำเนินการ	ปีการศึกษา 2552 ถึง 2553

1. ลัทธิและเหตุผล

การปฏิรูปการศึกษาเป็นเป้าประสงค์สำคัญของชาติ กำหนดไว้ว่าเน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ และ ให้มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่ บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาโดยตรงทั้งนี้โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงบังคับให้กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ได้ประกาศใช้แล้ว สมควรนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบต่อไป

นโยบายดังกล่าวมีเป้าประสงค์เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งคล่องตัว อิสระ มีศักยภาพสูงเพียงพอต่อการศึกษารูปแบบของการพึ่งตนเอง มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และยึดโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) มีการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็งทั้งด้านวิชาการ บุคลากร (ครู) งบประมาณ และการบริหารทั่วไป ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพการศึกษาทุกด้านต้องอาศัยการพัฒนาในหลายส่วนทั้งคุณภาพของครู/บุคลากร และระบบการบริหารจัดการ ในโรงเรียน ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในโรงเรียนรวมทั้งความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนด้วย

ดังนั้น จึงสมควรจัดให้มีแผนงานนี้โดยเฉพาะ เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัย “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาครูและบุคลากร และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
- 2.2 เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ตามแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)
- 2.3 เพื่อให้ครูมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองที่เหมาะสม ใช้แผนพัฒนาตนเอง (ID plan)

2.4 เพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

2.5 เพื่อส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็ง

3. เป้าหมาย

3.1 ด้านปริมาณ

3.1.1 ครูและผู้บริหารทุกคนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ “การประกันคุณภาพ”

3.1.2 ครูและผู้บริหารทุกคนมีคุณลักษณะของ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” และ “มืออาชีพ” และรองรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)

3.1.3 ครูและผู้บริหารทุกคนมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างเหมาะสมและจัดทำ ID plan

3.1.4 ครูทุกคนจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

3.1.5 โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง

3.2 ด้านคุณภาพ

3.2.1 ครูและผู้บริหาร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง”

3.2.2 ครูและผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการใน โรงเรียน (หลักสูตรสถานศึกษา, ระบบการเรียนการสอน, ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบการประกันคุณภาพภายใน)

3.2.3 ครูและผู้บริหารสามารถพัฒนาสมรรถนะและวิชาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสม

3.2.4 โรงเรียนสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ “ห้องเรียนคุณภาพ” ได้

3.2.5 โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจนและเป็นระบบ

4. พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น ตำบลสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

5. งบประมาณ

จำนวน 72,000.- บาท (เจ็ดหมื่นสองพันบาทถ้วน)

6. วิธีดำเนินการ

ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
6.1 ชั้นวางแผน (Plan)			
1. การวางแผนประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ”	ธ.ค. 51	5,000.- บาท	ผู้ร่วมวิจัย
2. การวางแผนและกำหนดกิจกรรมการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ	ธ.ค.51	1,000.- บาท	ผู้ร่วมวิจัย
3. กำหนดภารกิจที่ต้องดำเนินการเขียน โครงการและเสนอขออนุมัติโครงการ	ธ.ค. 51	-	ผู้ร่วมวิจัย
4. แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ	ธ.ค. 51	-	ผู้ร่วมวิจัย

ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
6.2 ขั้นดำเนินงาน (Do)			
5. การดำเนินงานตาม โครงการและกิจกรรม ต่างๆ ที่กำหนด เพื่อพัฒนาครูและการจัดการเรียน การสอนมุ่งสู่ “มืออาชีพ” และ “ห้องเรียนคุณภาพ”	ม.ค. 52 - มี.ค.53	55,000.- บาท	ผู้ร่วมวิจัย
6.3 ขั้นประเมิน (Check)			
6. การนิเทศ ติดตาม และกำกับ การดำเนินงาน	ม.ค. 52 - มี.ค.53	3,000.- บาท	คณะผู้วิจัย
7. การประเมิน ผลการดำเนินงาน	ม.ค. 52 - มี.ค.53	1,000.- บาท	คณะผู้วิจัย
6.4 ขั้นสรุปและรายงาน (Act)			
8. การสรุปและ รายงานผล	มี.ค. 53	5,000.- บาท	คณะผู้วิจัย
9. การอภิปราย สะท้อนผล และการประยุกต์ใช้	พ.ค. 53	2,000.- บาท	คณะผู้วิจัย
รวม		72,000.- บาท	

7. การติดตามและประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
1. ผลการดำเนินงานตาม โครงการต่าง ๆ ครบถ้วน และมีคุณภาพในระดับดีขึ้น ไป	1. การประเมินโครงการ	1. แบบประเมิน
2. ผลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ครบถ้วนและมีคุณภาพ ในระดับดีขึ้นไป	2. การประเมินกิจกรรม	2. แบบประเมิน
3. เกิดผลงาน/ชิ้นงาน การปฏิบัติที่ชัดเจนเป็น รูปธรรม	3. การสังเกต	3. แบบสังเกต
4. ครูและผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะ/ สมรรถนะของมืออาชีพ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง”	4. การสัมภาษณ์	4. แบบสัมภาษณ์
5. ครูมีพัฒนาการที่ดีขึ้น โดยมีคุณภาพตามมาตรฐาน ทุกตัวบ่งชี้เฉลี่ยในระดับดีขึ้น ไป ทั้ง 3 ด้าน	5. การบันทึก	5. แบบบันทึก
6. โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ ชัดเจน	6. การประเมินชิ้นงาน/ผลงาน ต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติ	6. แบบประเมิน
8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ		
8.1 ครูและผู้บริหาร มีคุณลักษณะของ “มืออาชีพ” และ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
8.2 โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ เพื่อการรองรับการกระจายอำนาจ และ SBM		
8.3 ครูได้รับการพัฒนาคุณภาพและสามารถจัดการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งเอื้อให้เกิดสภาพความสำเร็จ “ห้องเรียนคุณภาพ”		
8.4 โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน		

โครงการที่ 1

1. ชื่อโครงการ “พัฒนาครูมืออาชีพเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”

แผนงานหลัก	แผนงานพัฒนาคุณภาพ พ.ศ. 2551 - 2553
ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	ยุทธศาสตร์ที่ 2
มาตรฐานการศึกษา	ด้านครู
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นายนิรันดร์ ศิริ และคณะ
ลักษณะโครงการ	โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินการ	13 มกราคม ถึง 13 มีนาคม 2552

2. ที่มาและความสำคัญ

การจัดการเรียนการสอนที่พึงประสงค์ คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตามที่หลักสูตรกำหนด มีความสมบูรณ์ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยมีคุณภาพสูงในระดับที่ต้องการ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสมดุลในทุกด้าน โดยสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.)กำหนดกลยุทธ์ประจำปี2551 ให้มุ่งเป้าหมายหลัก คือ กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งเน้นให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามมาตรา 22 คือการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและยึดหลักการตามมาตราที่ 24 ที่เน้นให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

แต่สภาพการณ์จริงปรากฏว่า ครูผู้สอนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้วย ซึ่ง สมศ. (องค์การมหาชน) ที่พบว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งอาจส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนานักเรียนด้านการคิดวิเคราะห์ ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (มาตรฐานด้านผู้เรียนที่มีผลการประเมินภายนอกเพียง“ระดับพอใช้”เท่านั้น) จึงไม่เอื้อต่อการปฏิรูปการเรียนรู้และไม่สามารถสนองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (มาตรฐานที่ 10) ได้

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ โดยจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือมุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและเรียนรู้ด้วยตนเองโดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม ครูมีหน้าที่สำคัญคือส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ สนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกสถานที่และทุกเวลาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูด้านหลักสูตรสถานศึกษา และ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งตระหนักในความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและกระบวนการเรียนรู้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งมาตรา 30 แห่ง พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติอีกด้วย

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3.2 เพื่อให้ครูสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้

3.3 เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ “ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง” และนำไปปฏิบัติจริงในห้องเรียนคุณภาพ

4. เป้าหมาย

4.1 ด้านปริมาณ

- 4.1.1 ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมและรับการพัฒนาโดยพร้อมเพรียงกัน
- 4.1.2 ครูทุกคนสามารถออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมและสอดคล้องหลักสูตร
- 4.1.3 ครูทุกคนสามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้

4.2 ด้านคุณภาพ

- 4.2.1 ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสามารถนำสู่การปฏิบัติจริงได้
- 4.2.2 ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง” และสามารถนำสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิด “ห้องเรียนคุณภาพ”

5. ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 ระหว่างวันที่ 23-24 มกราคม 2552

- การอบรมเชิงปฏิบัติการ “หลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบการเรียนรู้และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”

กิจกรรมที่ 3 ระหว่างวันที่ 13 มกราคม ถึงวันที่ 13 มีนาคม 2552

- การปฏิบัติการ “จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ห้องเรียนคุณภาพ”

6. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

7. ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

8. งบประมาณ

จำนวนเงิน 5,500.- บาท (ห้าพันห้าร้อยบาทถ้วน)

9. หลักสูตร

เนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนาครู โดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ ในครั้งนี้ ได้แก่

- 9.1 การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของครูมืออาชีพ “หลักสูตรสถานศึกษาสู่การจัดการเรียนรู้ที่ “เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” ประกอบด้วยสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ หลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบการเรียนรู้อิงมาตรฐาน และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 9.2 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 9.3 ห้องเรียนคุณภาพ : สิ่งทีพึงประสงค์และสอดรับการปฏิรูปการเรียนรู้
 หนึ่ง ต้องรวบรวมและจัดทำเอกสารที่มีคุณภาพ เพื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วย ส่วนรูปแบบนั้นให้อาศัยการบรรยายของวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ การนำเสนอโดยวาจา สื่อ/ผลงานและนิทรรศการที่หลากหลาย

10. วิธีดำเนินการ

การดำเนินงานในครั้งนี้ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และเน้นวงจรคุณภาพ (PDCA) ดังต่อไปนี้

10.1 ขั้นวางแผน/เตรียมการ (Plan)

- 1) ประชุมพิจารณาเตรียมการ กำหนดภารกิจหลัก และกิจกรรมที่จำเป็นต้องดำเนินการ
- 2) ประสานงานเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านสถานที่ เอกสาร วิทยากร อุปกรณ์/วัสดุที่จำเป็น รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

- 3) เตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พิธีกร ผู้ประสานงาน ผู้อำนวยการศูนย์ฯ

10.2 ขั้นปฏิบัติ (Do)

- 1) จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “หลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”
- 2) จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง”
- 3) จัดการประชุมปฏิบัติการเรื่อง “เครื่องมืออาชีพกับห้องเรียนคุณภาพ”
- 4) ใช้สื่อ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ ที่เตรียมไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

10.3 ขั้นประเมิน (Check)

- 1) การประเมินผลการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้เครื่องมือประเมินที่จัดเตรียมไว้ และให้เป็นไปตามกรอบหลักคือ วัตถุประสงค์การประเมิน เครื่องมือประเมิน และ เกณฑ์การประเมิน
- 2) การสังเกตบรรยากาศ ความสนใจ ความร่วมมือและใช้แบบประเมินการอบรมที่มีคุณภาพ
- 3) การอภิปรายผลการจัดกิจกรรมและการซักถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้

10.4 ขั้นสรุปผลและพัฒนา (Act)

- 1) การวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานการพัฒนาสมรรถนะครู
- 2) การนำเสนอข้อมูลต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพิจารณาและนำไปสู่การเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการในอนาคต
- 3) การสรุปและรายงาน

11. หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง

- 11.1 คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ โรงเรียน
- 11.2 คณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน
- 11.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน

12. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 12.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและการวิเคราะห์หลักสูตร
- 12.2 ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 12.3 ครูสามารถนำความรู้และทักษะ ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในห้องเรียน
- 12.4 ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยว “ห้องเรียนคุณภาพ”
- 12.5 ครูมีผลงานที่ชัดเจนและมีความหมาย รวมทั้งมี โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

โครงการที่ 2

1. ชื่อโครงการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน”

แผนงานหลัก	แผนงานพัฒนาคุณภาพโรงเรียน พ.ศ. 2551 - 2553
ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	ยุทธศาสตร์ที่ 2
มาตรฐานการศึกษา	ด้านครูและการเรียนการสอน
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นายมนพ สกตศิลป์ศิริ และคณะ
ลักษณะโครงการ	โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินการ	ธันวาคม 2551

2. ที่มาและความสำคัญ

การจัดการเรียนการสอนเพื่อสนองนโยบายของ สพฐ. คือ กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นให้การจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรา 24 ชีตหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วย (มาตรา 30 แห่ง พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ) แต่ในสภาพการณ์ปัจจุบันพบว่า ครูผู้สอนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่ง สมศ. (องค์การมหาชน) ประเมินไว้ก่อนหน้านี้ และ ยังพบอีกว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็น ในการวิจัยเพื่อพัฒนาและสมควรพัฒนาครูในด้านนี้ จึงจะสนองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความรู้และทักษะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ สนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เกิดการเรียนรู้ได้ทุกสถานที่และทุกเวลา สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญได้ จึงต้องพัฒนาครูด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และสนองเจตนารมณ์มาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอีกด้วย

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
- 3.2 เพื่อให้ครูสามารถออกแบบและดำเนินการวิจัยปฏิบัติในชั้นเรียนได้
- 3.3 เพื่อให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเป็นประโยชน์ต่อการจัดและพัฒนาการเรียนการสอนได้

4. เป้าหมาย

4.1 ด้านปริมาณ

- 1) ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมและรับการพัฒนาโดยพร้อมเพรียงกัน
- 2) ครูทุกคนสามารถทำการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้

4.2 ด้านคุณภาพ

- 1) ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
- 2) ครูทุกคนสามารถทำการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม
- 3) ครูสามารถบูรณาการ “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน...สู่ห้องเรียนคุณภาพ”

5. ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ 22-23 พฤษภาคม 2552 (เดิมกำหนดไว้เป็น 26-27 ธ.ค. 2551)

6. สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

7. ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

8. งบประมาณ

จำนวนเงิน 4,500.- บาท (สี่พันห้าร้อยบาทถ้วน)

9. หลักสูตร

เนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนาครูโดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ได้แก่

9.1 หลักสูตร “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน” ประกอบด้วย สารการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน หลักการและขั้นตอนและประโยชน์ของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

9.2 การใช้ประโยชน์ของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

9.3 ห้องเรียนคุณภาพ กับ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

อนึ่ง ต้องรวบรวมและจัดทำเอกสารที่มีคุณภาพ เพื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วย ส่วนรูปแบบนั้น

อาศัยการบรรยายของวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ การนำเสนอโดยวาจา สื่อ/ผลงานและนิทรรศการที่หลากหลาย

10. วิธีดำเนินการ

การดำเนินงานในครั้งนี้ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และเน้นวงจรคุณภาพ (PDCA) ดังต่อไปนี้

10.1 ขั้นวางแผน/เตรียมการ (Plan)

10.1.1 ประชุมพิจารณาเตรียมการ กำหนดภารกิจหลัก และกิจกรรมที่จำเป็น

10.1.2 ประสานงานเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านสถานที่ เอกสาร วิทยากร อุปกรณ์/วัสดุที่จำเป็น รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

10.1.3 เตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พิธีกร ผู้ประสานงาน ผู้อำนวยการโรงเรียน

10.2 ขั้นปฏิบัติ (Do)

10.2.1 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน : เครื่องมือที่สำคัญ”

10.2.2 ใช้สื่อ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่เตรียมไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

10.3 ขั้นประเมิน (Check)

10.3.1 การประเมินผลการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้เครื่องมือประเมินที่จัดเตรียมไว้ และให้เป็นไปตามกรอบหลักคือ วัตถุประสงค์การประเมิน เครื่องมือประเมิน และเกณฑ์การประเมิน

10.3.2 ดำเนินการใน 2 ส่วน คือ การสังเกตความสนใจ ความร่วมมือ และใช้การแบบประเมินการอบรมที่มีคุณภาพ

10.3.3 การอภิปรายผลการจัดกิจกรรมและการซักถาม

ที่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	วิธีวัดและประเมิน	เครื่องมือ
1	ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ	- การสอบถาม	- แบบสอบถาม
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจ “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน”	- การประเมิน	- แบบประเมิน
3	ครูมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	- ประเมินกิจกรรมและ ผลการดำเนินงาน	- แบบประเมินผล - แบบสัมภาษณ์
4	ครูนำสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน	- ประเมินกิจกรรมและ ผลการดำเนินงาน	- แบบประเมินผล - แบบสัมภาษณ์
5	ผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนคือตระหนัก (A1) มุ่งมั่นพยายาม (A2) เกิดผลสำเร็จ (A3) มีภาวะที่ยั่งยืน (A4)	- ประเมินกิจกรรมและ ผลการดำเนินงาน	- แบบประเมินผล - แบบสัมภาษณ์

10.4 ขั้นสรุปผลและพัฒนา (Act)

10.4.1 การวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานการพัฒนาครู

10.4.2 การนำเสนอข้อมูลต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพิจารณาและนำไปสู่การเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการในอนาคต

10.4.3 การสรุปและรายงาน

11. หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง

11.1 คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ โรงเรียน

11.2 คณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียน

11.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน

12. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

12.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

12.2 ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

12.3 ครูสามารถนำความรู้และทักษะ เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ได้จริงในห้องเรียน

12.4 ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยว “ห้องเรียนคุณภาพ” ที่ชัดเจนและนำสู่การปฏิบัติได้

12.5 ครูมีผลงาน มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และได้พัฒนาสมรรถนะของตนเอง

โครงการที่ 3

ชื่อโครงการ โครงการเสริมสร้างระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

สนองยุทธศาสตร์ที่ 1	คุณธรรมนำความรู้ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ และ “กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน”
มาตรฐานคุณภาพการศึกษา	ด้านผู้เรียนมาตรฐานที่ 1
ลักษณะงาน/โครงการ	โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินการ	ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551
ผู้รับผิดชอบ	นายสำเนียง มิ่งขวัญ และคณะ

1. ที่มาและความสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาความเข้มแข็งระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งทักษะการเลี้ยงดูเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์และยาเสพติด ภายใต้ นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา เน้นย้ำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและสังคมอย่างแท้จริงภายใต้กระบวนการร่วมมือร่วมใจของผู้เกี่ยวข้องที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อสร้างเสริมนักเรียนให้เป็นคนดี มีความสุข และเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยเน้นกระบวนการป้องกันมากกว่าแก้ไขและเน้นการมีส่วนร่วม

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น ตระหนักถึงความสำคัญนโยบายดังกล่าวจึงมุ่งมั่นที่จะดำเนินการเสริมสร้างสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิผล และสามารถดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อจัดและดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ
- 2.2 เพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

3. เป้าหมาย

- 3.1 มีการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา
- 3.2 นักเรียนได้รับการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์/เพศศึกษา/ยาเสพติด
- 3.3 ส่งเสริมความเข้มแข็งเครือข่ายผู้ปกครองของนักเรียน

4. ขอบข่ายเนื้อหาสาระ

- 4.1 การพิทักษ์คุ้มครองและดูแลนักเรียนอย่างทั่วถึง
- 4.2 การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันของนักเรียนด้านการดำรงชีวิตและการปรับตัว
- 4.3 การพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมของนักเรียน
- 4.4 การพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน (ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม ผลการเรียนรู้ ความสามารถพิเศษ)

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1.	ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสภาพปัจจุบันของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ธ.ค. 2551	- คณะกรรมการ
	1.1 ประชุมสัมมนาครูผู้รับผิดชอบ/ผู้เกี่ยวข้องกับระบบดูแลฯ		
	1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานระบบดูแลฯ		
	1.3 วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งดำเนินงานระบบการดูแลฯ		
	1.4 กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน		
2.	ส่งเสริมและพัฒนาสร้างเสริมเข้มแข็งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ธ.ค. 2551 – มี.ค. 2552	- คณะกรรมการ - ผู้ปกครอง นร.
	2.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ		
	2.2 สร้างทางเลือกที่หลากหลาย บูรณาการเรียนรู้ และพัฒนา		
	2.3 จัดกิจกรรมตามต่าง ๆ รายละเอียดในโครงการ		
	1) ดำเนินการโดยเน้นการวิจัยปฏิบัติการตามขั้นตอน PAOR		
	2) โดยเน้นการมีส่วนร่วม การตรวจสอบ/ติดตาม/นิเทศ/และ		
	และประเมินผลการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท	ธ.ค. 2551 –	- คณะกรรมการ
	2.4 นิเทศติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาระบบดูแลฯ	มี.ค. 2552	- ผู้ปกครอง
	ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วน		- ผู้เกี่ยวข้องอื่น
3.	3.1 ดำเนินการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยประชุมปฏิบัติการและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น)		
	3.2 จัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือ (เครือข่ายผู้ปกครองและนักเรียน)		
4.	สรุป/รายงานผลการดำเนินงาน	มี.ค. 2552	- คณะกรรมการ
	4.1 เก็บข้อมูล (Data Collection)		
	4.2 วิเคราะห์ข้อมูล/แปลผล (Data Analysis and Interpret)		
	4.3 รายงานผลต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Conclusion)		
5.	ถอดบทเรียน/ประสบการณ์ที่ได้รับ (LL: Lesson Learned)	เม.ย. 2552	- คณะกรรมการ
	5.1 ระบุปัจจัยแห่งความสำเร็จ (KSF: Key Success Factors)		
	5.2 ระบุข้อเสนอแนะที่ปฏิบัติได้จริง (SAR: Satisfactory Actionable Recommendation)		
	5.3 สรุป อภิปราย และจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน (Conclusion)		

6. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 6.1 มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง เป็นระบบ มีประสิทธิผล และมีการพัฒนานักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC : Youth Counselors)
- 6.2 มีผลการดำเนินงานการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพอยู่ในระดับที่กำหนด ในทุกขั้นตอนคือ ตระหนัก (A1) มุ่งมั่นพยายาม (A2) เกิดผลสำเร็จ (A3) มีภาวะยั่งยืน (A4)
- 6.3 มีกิจกรรมที่เหมาะสมในการส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาแอดส์/เพศศึกษา/ยาเสพติด
- 6.4 มีเครือข่ายผู้ปกครองของนักเรียนมีระบบ เข้มแข็ง และ มีส่วนร่วมเป็นรูปธรรม

7. รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณ เป็นเงิน 30,000 บาท (สามหมื่นบาทถ้วน) โดยถ้วนจ่าย

8. การวัดและประเมินผล

ที่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	วิธีวัดและประเมิน	เครื่องมือ
1.	ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง เป็นระบบ	ประเมิน สอบถาม	- แบบ ประเมิน - สอบถาม
2.	มีการพัฒนานักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC)	ประเมิน YC	- แบบประเมิน YC
3.	ผลการดำเนินงานการดูแลช่วยเหลือนักเรียน A1-A4	ประเมินกิจกรรมและ ผลการดำเนินงาน	- แบบประเมิน - แบบสัมภาษณ์
4.	เครือข่ายผู้ปกครองมีระบบ เข้มแข็ง และ มีส่วนร่วม	สัมภาษณ์ สอบถาม	- แบบสัมภาษณ์ - แบบสอบถาม

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 9.1 โรงเรียนสามารถจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักเรียนได้รับการพิทักษ์คุ้มครองและดูแลนักเรียนอย่างทั่วถึง
- 9.2 มีการพัฒนา “นักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา” อย่างเป็นรูปธรรม
- 9.3 นักเรียนได้รับการส่งเสริมและป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์/เพศศึกษา/ยาเสพติด
- 9.4 นักเรียนมีพัฒนาการที่สูงขึ้นทุกด้าน ทั้งในส่วนตัวนเองและการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม
- 9.5 เครือข่ายผู้ปกครองมีการดำเนินงานที่เป็นระบบและเข้มแข็ง

โครงการที่ 4

ชื่อโครงการ “การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูแบบกัลยาณมิตร”

แผนงานหลัก	แผนงานพัฒนาคุณภาพ โรงเรียน พ.ศ. 2551 - 2553
ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	ยุทธศาสตร์ที่ 2
มาตรฐานการศึกษา	ด้านครู มาตรฐานที่ 10 (สพฐ.)
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นายนิรันดร์ ศิริ และคณะ
ลักษณะโครงการ	โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินการ	1) ระยะที่ 1 ระหว่างวันที่ 13 มกราคม ถึงวันที่ 13 มีนาคม 2552 2) ระยะที่ 2 ระหว่างวันที่ 18 พฤษภาคม ถึงวันที่ 9 ตุลาคม 2552 3) ระยะที่ 3 ระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน 2552 ถึงวันที่ 24 มีนาคม 2553

1. ที่มาและความสำคัญ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ยุคปฏิรูปการศึกษา มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาเด็กไทยให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์อย่างสมดุลทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งต้องอาศัยหลักสูตรที่คุณภาพและเหมาะสม การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องเหมาะสม สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตามที่หลักสูตรกำหนด โดยผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และจำเป็นต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพ ผนวกกับการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ที่มุ่งเน้นให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามมาตรา 22 คือ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและยึดหลักการตามมาตราที่ 24 ที่เน้นให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

หากครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ ทักษะ หรือมีสมรรถนะสูงเพียงพอ ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการเรียนการสอน ดังนั้น ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่องรวมทั้งได้รับการนิเทศติดตามด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ เหมาะสม และมีคุณภาพ กระบวนการหนึ่งที่ได้รับการยอมรับกันมากก็คือ “กัลยาณมิตรนิเทศ” (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547) ที่ว่าการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้นควรครอบคลุมหลัก 4 ประการ คือ ให้ใจ ร่วมใจ ตั้งใจ และเปิดใจ ซึ่งมีจุดหมาย 2 ประการ คือ (1) ชี้อาชีพบรรเทาทุกข์ (2) ชี้อุสุขเกษมศานต์ โดยทุกคนต่างมีเมตตาธรรม พร้อมชี้แนะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะประสบผลสำเร็จในที่สุด

ดังนั้น การใช้กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพครูให้มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ สามารถจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ สนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและเกิดการเรียนรู้ได้ทุกสถานที่และทุกเวลา โดยอาศัยกระบวนการกำกับ ติดตามและนิเทศการปฏิบัติงานของครูที่เหมาะสมและมีคุณภาพ รวมทั้งสามารถส่งเสริมครูให้มีพัฒนาการไปสู่ “ครูมืออาชีพ” ได้

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อกำกับติดตามให้ครูปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.2 เพื่อนิเทศครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 เพื่อติดตามและประเมินการพัฒนาคุณภาพครู

3. ป่าหมาย

3.1 ด้านปริมาณ

3.1.1 ครูทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1.2 ครูทุกคนได้รับการกำกับ ติดตาม และนิเทศอย่างกัลยาณมิตร

3.2 ด้านคุณภาพ

3.2.1 ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสม

3.2.2 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรและปฏิบัติหน้าที่ในบรรยากาศที่มีความสุข

3.2.3 ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนต่อเนื่อง

4. ระยะเวลาดำเนินการ

1) ระยะที่ 1 ระหว่างวันที่ 13 มกราคม ถึงวันที่ 13 มีนาคม 2552

2) ระยะที่ 2 ระหว่างวันที่ 18 พฤษภาคม ถึงวันที่ 9 ตุลาคม 2552

3) ระยะที่ 3 ระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน 252 ถึงวันที่ 24 มีนาคม 2553

4.1 ปฏิบัติการ “จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ห้องเรียนคุณภาพ”

4.2 การกำกับ ติดตาม และนิเทศครูแบบกัลยาณมิตร

5. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

6. ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. งบประมาณ

จำนวนเงิน 10,000.- บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน)

8. วิธีดำเนินการ

คณะกรรมการกำกับ ติดตาม และนิเทศอย่างกัลยาณมิตร และคณะครูยินดีให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน สาระสำคัญ ได้แก่

8.1 การปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ “การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”

8.2 กัลยาณมิตรนิเทศ สู่ “การปฏิรูปการเรียนรู้”

อนึ่ง คณะกรรมการ(ผู้ร่วมวิจัย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) ต้องจัดทำเอกสารและดำเนินการอย่างกัลยาณมิตร

9. วิธีดำเนินการ

การดำเนินงานในครั้งนี้ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และเน้นวงจรคุณภาพ (PDCA) ดังต่อไปนี้

9.1 ขั้นวางแผน/เตรียมการ (Plan)

1) ประชุมคณะกรรมการผู้รับผิดชอบเตรียมการ กำหนดภารกิจที่จำเป็นต้องดำเนินการ

2) ประสานงานเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านสถานที่ กำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน

การนัดหมาย เตรียมเอกสารและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล (แบบบันทึก,แบบประเมิน) และ วัสดุที่จำเป็น

9.2 ขั้นปฏิบัติ (Do)

1) กำกับ ติดตาม และนิเทศครู ตามปฏิทินปฏิบัติงานที่กำหนด

- 2) เชื่อมชั้นเรียนและประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างกัลยาณมิตร
 - 3) ส่งเสริมครูเพื่อพัฒนา “ห้องเรียนคุณภาพ”
- 9.3 ขั้นประเมิน (Check)
- 1) การเชื่อมชั้นเรียน สังเกตและบันทึกผล
 - 2) การประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และ “ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง”

ที่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	วิธีการ	เครื่องมือ
1	ครูตั้งใจและให้ความร่วมมือกับการกำกับ ติดตาม และ นิเทศการปฏิบัติหน้าที่ มีบรรยากาศกัลยาณมิตร	- การสังเกต - การประเมิน	- ผู้วิจัย - แบบประเมิน โครงการ
2	ครูมุ่งมั่นวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตร	- การประเมิน	- แบบประเมิน โครงการ
3	ครูมีความความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	- การประเมิน	- แบบประเมิน โครงการ
4	ครูมีพัฒนาการ และมีคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง	- การประเมิน	- แบบประเมิน “ครูมืออาชีพ”
5	ครูทำให้เกิด “ห้องเรียนคุณภาพ” ได้	- การประเมิน	- แบบประเมิน โครงการ

9.4 ขั้นสรุปผลและพัฒนา (Act)

9.4.1 การวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานการนิเทศเพื่อพัฒนาครู

9.4.2 การนำเสนอข้อมูลต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพิจารณาและนำไปสู่การเสนอแนะที่เป็น

ประโยชน์ต่อการดำเนินการในอนาคต และการสรุปและรายงาน

10. หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง

10.1 คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ โรงเรียน

10.2 คณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน

10.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน

11. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางปฏิรูปการจัดการเรียนรู้

11.2 ครูสามารถนำความรู้และทักษะ ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในห้องเรียน

11.3 ครูสามารถสร้างสรรค์และพัฒนา “ห้องเรียนคุณภาพ”

11.4 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

โครงการที่ 5

ชื่อโครงการ การประชุมปฏิบัติการเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พ.ศ. 2552

แผนงานหลัก	แผนงานพัฒนาคุณภาพโรงเรียน พ.ศ. 2551 - 2553
ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 “พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ”
มาตรฐานการศึกษา	ด้านการบริหารจัดการ มาตรฐานที่ 14
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น สพท.ขอนแก่น เขต 1
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นายนิรันดร์ ศิริ และคณะ
ลักษณะโครงการ	โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินการ	เมษายน 2552

1. ที่มาและความสำคัญ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องจัดให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ การบริหารและพัฒนางานด้านวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียน ต้องพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ทุกด้านอย่างสมดุล สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสอดคล้องกับกลยุทธ์ของ สพฐ. ที่ให้มุ่งเป้าหมายหลัก คือ กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ทั้งนี้ต้องดำเนินการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 เพื่อให้ทุกโรงเรียนใช้เป็นแกนหลักในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของตนเอง รวมทั้งให้ใช้หลักสูตรดังกล่าวนี้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 เป็นต้นไป

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญที่โรงเรียนต้องดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้หลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก ผสมหรือเพิ่มเติมด้วยสาระการเรียนรู้ระดับท้องถิ่นและระดับสถานศึกษาด้วย หลักสูตรจึงเป็นเข็มทิศที่สำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา โรงเรียนต้องสามารถบริหารจัดการหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลตามที่คาดหวังไว้ในวิสัยทัศน์และจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งครูคือบุคคลที่สำคัญที่สุดและต้องนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรสถานศึกษาอย่างถ่องแท้ โดยมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษา นอกจากนี้ หากครูมีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรด้วยตนเองแล้ว ก็ยิ่งจะเป็นประโยชน์ดังกล่าวข้างต้น

การเรียนรู้หรือจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมพัฒนาคุณภาพนักเรียนและเอื้อต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ สามารถสร้างเสริมคุณภาพด้านผู้เรียน มุ่งให้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และเรียนรู้ด้วยตนเอง หรืออาศัยกระบวนการกลุ่ม โดยมีครูทำหน้าที่จัดส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพด้วย

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

3. เป้าหมาย

3.1 ด้านปริมาณ

- 1) โรงเรียนมีกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพและเน้นการมีส่วนร่วม
- 2) ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

3.2 ด้านคุณภาพ

- 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา”
- 2) ครูสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้

4. พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

5. งบประมาณ จำนวน 2,000.- บาท (สองพันบาทถ้วน)

6. วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนหลัก	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
6.1 ขั้นวางแผน (Plan)	20-21 เม.ย. 52	-	- ฝ่ายบริหาร - ฝ่ายวิชาการ
1) การวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา			- คณะกรรมการ
2) การเขียนโครงการ เสนออนุมัติโครงการ			ที่ได้รับมอบหมาย
3) แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ			
6.2 ขั้นดำเนินงาน (Do)			- ฝ่ายบริหาร
4) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	23-30 เม.ย.52	2,000.- บาท	- ฝ่ายวิชาการ
6.3 ขั้นประเมิน (Check)			- คณะกรรมการ
5) การประเมินผลการดำเนินงาน	1-10 พ.ค. 52	-	ที่ได้รับมอบหมาย
6.4 ขั้นสรุปและรายงาน (Act)			
6) การสรุป รายงานผล สะท้อนผล รายงานผล	16 พ.ค. 52	-	- คณะกรรมการฯ

7. การติดตามและประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
7.1 ครูร่วมกิจกรรมอย่างจริงจัง	1. การสังเกตการปฏิบัติ	1. แบบสังเกต
7.2 ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	2. การประเมินผลงาน/	2. แบบประเมิน
7.3 เอกสารหลักสูตรสถานศึกษามีคุณภาพ	เอกสาร	

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 8.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ “การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา”
- 8.2 โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น มีหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมและมีคุณภาพ

โครงการที่ 6

ชื่อโครงการ การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน

แผนงานหลัก	แผนงานพัฒนาคุณภาพโรงเรียน พ.ศ. 2551 - 2553
ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	ยุทธศาสตร์ที่ 1 “พัฒนาคุณภาพผู้เรียน”
มาตรฐานการศึกษา	ด้านผู้เรียน มาตรฐานที่ 4
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น สพท.ขอนแก่น เขต 1
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสุชาดา ยอดสุรางค์ และคณะ
ลักษณะโครงการ	โครงการใหม่
ระยะเวลาดำเนินการ	มิถุนายน 2552

1. ที่มาและความสำคัญ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องคำนึงถึงมาตรฐานชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งจัดให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งพร้อมรองรับการกระจายอำนาจจากหน่วยงานหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ การบริหารและพัฒนางานด้านวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียน ในการนี้ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทุกด้านอย่างสมดุล ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับกลยุทธ์ของ สพฐ. ที่ให้มุ่งเป้าหมายหลัก คือ กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพ และใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ตามมาตราที่ 24 คือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพแต่สภาพการณ์จริงปรากฏว่า คุณภาพของนักเรียนมีปัญหา คือ ด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจรรณญาณ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ ซึ่งระบุปัญหาโดยผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้วยซึ่ง สมศ. (องค์การมหาชน) และจำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขโดยด่วน เพื่อจัดการเรียนรู้หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน ด้านการคิดวิเคราะห์ และทักษะที่จำเป็นจึงจะเอื้อต่อการปฏิรูปการเรียนรู้และสามารถสนองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนได้

เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาเรื่องดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและมีสรณะที่พึงประสงค์ โดยจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สร้างเสริมกระบวนการคิดของผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและเรียนรู้ด้วยตนเองหรืออาศัยกระบวนการกลุ่ม ให้ครูมีหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ ดังนั้น ครูจึงควรมีบทบาทของ “ผู้อำนวยความสะดวก” ทั้งนี้เพื่อสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกสถานที่และทุกเวลา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูด้าน “การพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียน” และให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน
- 2.2 เพื่อให้ครูสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างเหมาะสม

3. เป้าหมาย

3.1 ด้านปริมาณ

- 1) โรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาการคิดของนักเรียนที่เหมาะสม
- 2) ครูทุกคนจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนได้

3.2 ด้านขอนแก่นคุณภาพ

- 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “การพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียน”
- 2) ครูสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียนได้

4. พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

5. งบประมาณ จำนวน 4,000.- บาท (สี่พันบาทถ้วน)

6. วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนหลัก	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
6.1 ขั้ววางแผน (Plan)	9-18 มิ.ย. 52	-	- ฝ่ายบริหาร - ฝ่ายวิชาการ - คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมาย
1) การวางแผนการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนากระบวนการคิดนักเรียน”			
2) การเขียนโครงการ เสนอขออนุมัติโครงการ			
3) แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ			
6.2 ขั้วดำเนินงาน (Do)			
4) จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ	19 มิ.ย. 2552	4,000.- บาท	- ฝ่ายบริหาร - ฝ่ายวิชาการ
6.3 ขั้วประเมิน (Check)			
5) การประเมินผลการดำเนินงาน	19 มิ.ย. 2552	-	- คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมาย
6.4 ขั้วสรุปและรายงาน (Act)			
6) การสรุป รายงานผล ประยุกต์ใช้	23- 26 มิ.ย. 52	-	

7. การติดตามและประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
7.1 มีกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการคิดของนักเรียน	1. การสังเกตการปฏิบัติ 2. การประเมินชิ้นงาน/ผลงานที่เกิดจากการดำเนินงาน	1. แบบประเมิน 2. แบบสังเกต
7.2 มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด		
7.3 เกิดผลงานการพัฒนาการคิดของนักเรียน		

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 8.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ “พัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน” ได้
- 8.2 โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น สามารถแก้ไขปัญหาคณาจารย์นักเรียนด้านการคิดได้
- 8.3 โรงเรียนเกิดสภาพความสำเร็จ “สามารถแก้ไขปัญหาด้านการคิดของนักเรียน”



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น



มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รายชื่อผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หน้าที่รับผิดชอบ
1.	นางปิยวรรณ อุณาศรี	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ วิทยาศาสตร์
2.	นายภมร สุรพงษ์รัตน์	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ คณิตศาสตร์
3.	นายบุญชู ปรีณแคน	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ วิทยาศาสตร์
4.	นางสุทธากานต์ พรหมทอง	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ ภาษาไทย
5.	นางสายัน ประทุมมา	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ ภาษาไทย
6.	นางนภัสสุด ล้ำนามนต์	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ ภาษาไทย
7.	นางอรทัย พรหมลี	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ วิทยาศาสตร์
8.	นางมณีรัตน์ พันธูตา	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ คณิตศาสตร์
9.	นางจินตนา น้อยน้ำคำ	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ สังคมศึกษาฯ
10.	นางอุไรวรรณ หีบแก้ว	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ สังคมศึกษาฯ
11.	นายลิขิต กฤษณะกาฬ	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ สังคมศึกษาฯ
12.	นางพวงพยอม รอดจูง	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ ศิลปะ
13.	นางสาวเฉลิมศรี มูลโพธิ์	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ การงานอาชีพฯ
14.	นายบุญนำ อรรถชาติ	ครู อันดับ คศ.3	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ การงานอาชีพฯ
15.	นายนิรันดร์ กาทอง	ครู อันดับ คศ.3	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ สุขศึกษาฯ
16.	นายประสิทธิ์ เสนาสุ	ครู อันดับ คศ.3	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ สุขศึกษาฯ
17.	นางรัตนา โนนทวงษ์	ครู อันดับ คศ.3	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ สุขศึกษาฯ
18.	นางยุพิน พันธุ์ศิษฐ์	ครู อันดับ คศ.3	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ สังคมศึกษาฯ
19.	นางศิริัญญา จันทบาล	ครู อันดับ คศ.3	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ ภาษาต่างประเทศ
20.	นางนลินี ชุมแวงวาปี	ครู อันดับ คศ.3	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ ภาษาไทย
21.	นางพัชราภรณ์ ทักษะวรบุตร	ครู อันดับ คศ.3	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ ภาษาไทย
22.	นางอัมภภรณ์ มังคะตา	ครู อันดับ คศ.3	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ ภาษาไทย
23.	นางพิกุล ทองสอดแสง	ครู อันดับ คศ.3	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ ภาษาไทย
24.	นางอนุรัักษ์ ซาตาดี	ครู อันดับ คศ.3	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ คณิตศาสตร์
25.	นายอุดม คำสะอาด	ครู อันดับ คศ.2	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ ภาษาต่างประเทศ
* 26.	นายนิรันดร์ ศิริ	รองผู้อำนวยการ คศ.3	บริหารสถานศึกษา
* 27.	นายสำเนียง มิ่งขวัญ	รองผู้อำนวยการ คศ.3	บริหารสถานศึกษา
* 28.	นางสุชาดา ยอดสุรางค์	ครู อันดับ คศ.3	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ ภาษาต่างประเทศ
* 29.	นางเรณู เทียนคำ	ครู อันดับ คศ.3	ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระฯ การงานอาชีพฯ

หมายเหตุ ลำดับที่ 1 – 25 ผู้ร่วมวิจัย และ ลำดับที่ 26 – 29 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประวัติผู้เขียน

นายมนพ สกลศิลป์ศิริ เกิดเมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2501 ณ บ้านเลขที่ 159 หมู่ที่ 8 บ้านเหล่าคอกไม้ ตำบลเหล่าคอกไม้ อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม เป็นบุตรของ นายคำภานางแก้ว สกลศิลป์ศิริ สมรสกับ นางจุฬารัตน์ สกลศิลป์ศิริ (เมย์ไชสง) ข้าราชการครู อันดับ คศ.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีบิดา 1 คน คือ นางชฎามาศ พิณจิสุนทร อาจารย์ประจำภาควิชาชีวเคมี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประวัติการศึกษา เมื่อ ปี พ.ศ. 2514 จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนสำเร็จราษฎร์วิทยา อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2517 จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนยางตลาดวิทยาคาร อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2519 จบประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) วิทยาลัยครูมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2523 จบปริญญาตรีการศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) วิชาเอกเคมี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม ปี พ.ศ. 2533 จบปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขา วิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่นเข้าศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อภาคปลาย ปีการศึกษา 2547

ประวัติการทำงาน เมื่อปี พ.ศ. 2523 เริ่มรับราชการในตำแหน่งอาจารย์ 1 โรงเรียนน้ำพอง-ศึกษา อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ปี พ.ศ. 2534 ศึกษาพิเศษกรมสามัญศึกษา สำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ปี พ.ศ. 2537 ครูใหญ่ โรงเรียนพระธาตุขามแก่นพิทยาลัย ปี พ.ศ. 2540 อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนยางคำพิทยาคม ปี พ.ศ. 2543 ผู้อำนวยการโรงเรียนช่างสูงพิทยาคม และ ปี พ.ศ. 2547 ถึงปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนขอนแก่นพัฒนศึกษา จังหวัดขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

มหาวิทยาลัยขอนแก่น



