

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ เพื่อมุ่งเน้นเสริมสร้างทุนของประเทศ ทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ ทุนทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” รวมทั้งได้เชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติด้วย เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรีเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ, 2550) หน่วยงานหนึ่งที่ทำหน้าที่นี้คือโรงเรียน 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 สนองอุดมการณ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ว่า “การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน รัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก เป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง เพื่อสร้างสรรค์สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินการตามแนวทาง การปฏิรูปการศึกษาโดยจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้โรงเรียนมีประสิทธิผลคือมีผลผลิตและผลลัพธ์เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยมีคุณภาพของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและผลการเรียนรู้ของนักเรียน หากครูมีศักยภาพวิชาชีพอยู่ในระดับสูงทั้งด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (คุรุสภา, 2549; ก.ค.ศ., 2548; สพฐ., 2552) ก็จะสามารถจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 คุณภาพครูจึงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เมื่อกล่าวถึงคำว่าคุณภาพครูนั้นมักกล่าวถึงคำว่าครูดี ครูเก่ง ครูคุณภาพ ครูประสิทธิภาพ ดังที่ Clark, J.C. and Walsh, J. (2007) กล่าวว่าไว้ว่า 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) ที่กล่าวว่าไว้ว่าครูที่มีประสิทธิภาพควรมีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) มีความรู้ในเนื้อหาสาระของรายวิชา 2) ใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม 3) มีความสามารถในการใช้ภาษาที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน 4) จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสร้างสรรค์และยั่งยืน 5) ค้นพบความต้องการและความสนใจของผู้เรียน 6) สะท้อนผลการเรียนการสอนและการตอบสนองของผู้เรียน 7) มีวินัยและจริยธรรมที่เข้มแข็ง 8) มีความผูกพันและยึดมั่นการสอน และ 9) ดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพครูที่ประเทศไทยต้องการคือมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถ (คุรุสภา, 2548; สพฐ., 2548; ก.ค.ศ., 2552 และ สพฐ., 2552ก) “คุณภาพครู” มีความสำคัญและส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม 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) ที่กำหนดว่าครูคุณภาพคือครูที่มีสมรรถนะสูง 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)

เมื่อพิจารณาถึงการ ได้มาซึ่งครูผู้สอนจะเห็นว่า ไม่ควรมีปัญหาด้านคุณภาพ เนื่องจากการการกลั่นกรอง คัดสรรครูหลายขั้นตอน ได้แก่ 1) การผลิตบัณฑิตจากคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ของสถาบัน อุดมศึกษาต่าง ๆ ซึ่งจัดเป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมพร้อมแก่ครูก่อนประจำการ (Pre service Training)2) ได้รับการยืนยันความพร้อมด้วยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูโดยคุรุสภา 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 ที่พบว่า ได้รับการรับรองมาตรฐานเพียง 10,098 แห่ง และไม่รับรองมาตรฐาน 21,015 แห่ง และ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบที่สอง (พ.ศ.2549 – 2551) จำนวน 23,327 แห่ง ปรากฏว่า สมศ.รับรองมาตรฐาน จำนวน 18,642 แห่ง และ ไม่รับรองมาตรฐานจำนวน 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 ซึ่งอาจเนื่องมาจากขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพครูจึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน(คุรุสภา, 2546; สพฐ., 2552ก) และส่งผลกระทบในลักษณะต่อเนื่องกันทั้งกระบวนการ นับจากผลิตครู การใช้ครู การพัฒนาครู และการบำรุงรักษาครู ดังนั้น จึงมีบทบาทสำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

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

เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครูนั้น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ มยุรี จารุปาน และ กรรณิการ์ บาร์มี (2545) ได้เสนอว่า ในระดับนโยบายนั้น การพัฒนาครูควรจัดตั้งหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสานการผลิตและพัฒนาครูให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาครูด้วยวิธีการและรูปแบบใหม่ที่หลากหลาย ทั้งจัดให้มีกลไกสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เช่น จัดตั้งกองทุนพัฒนาครู กองทุนส่งเสริมครู สนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพประโยชน์ต่อวิชาชีพ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า การวิจัยสร้างสรรค์นวัตกรรมและผลงานต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการศึกษานอกจากนี้ ยังเสนออีกว่าแนวทางการพัฒนาครูควรปฏิรูประบบ และกระบวนการพัฒนาครู โดยเน้นพัฒนาครูประจำการให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ชนัด คุ้มจิต (2550) ที่เสนอว่าการพัฒนาครูต้องยึดหลักการสำคัญคือ 1) การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู 2) การพัฒนาครูต้องครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านความรู้และทักษะการใช้เครื่องมือต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้และเข้าใจกฎ/ระเบียบ รวมทั้งรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ 4) การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการขจัดความด้อยหรือข้อบกพร่อง เช่น ด้านคุณธรรม ความเลื่อมใส และเทคนิควิธีการสอน และ 5) ต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าจึงมีความเชื่อมั่นว่าการพัฒนาครูและวิชาชีพครูจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยตรงด้วย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548 และ Sergiovanni, 2001) ครูต้องมีสมรรถนะสูงและเหมาะสมกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และสามารถพัฒนาวิชาชีพให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งพัฒนาสู่การเป็นมืออาชีพได้ด้วย (คุรุสภา, 2548) โดยการเสริมสร้างและยกระดับสมรรถนะครูผู้มืออาชีพ ครูเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (คุรุสภา, 2546) ด้วยการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของชาติ (สพฐ., 2548) การพัฒนาครูนั้นควรอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าบุคคลและองค์การสัมพันธ์กัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ครูต้องเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น และ การเรียนรู้ของครูต้องสอดคล้องกับความต้องการและลีลาการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการปรับปรุงงานอยู่เสมอ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพครูจึงควรเลือกใช้กระบวนการที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล วิธีการหนึ่ง คือ “การวิจัยเชิงปฏิบัติการ” (ผจญ โภจารย์ศรี, 2546; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548; สุวิมล ว่องวาณิช, 2548ก; สุรัตน์ ดวงชาทม, 2549 และวิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) โดยคำนึงถึงหลักการว่า “ครูคือนักปฏิบัติที่มีการทบทวนไตร่ตรอง (Reflective Practitioner) เรียนรู้จากการกระทำของตนเอง ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน (Nemser, 1983 อ้างถึงใน สพฐ., 2547) ดังนั้น จึงควรเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Learning by doing) และ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self learning) ลักษณะการวิจัยโดยกลุ่มเป้าหมายเอง (Research by them) มุ่งพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานปกติในหน้าที่ เน้นการสร้างวัฒนธรรมแบบสร้างและสั่งสมความรู้ การมีส่วนร่วม มีเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพที่มีศักยภาพ สร้างความ

เชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธา และเชื่อถือจากสังคม ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงคือผู้ประกอบวิชาชีพมีความมั่นคง ได้รับการพัฒนาต่อเนื่อง มีคุณธรรมจริยธรรม และมีจรรยาบรรณเป็นที่ยอมรับ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) จะทำให้เกิดคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านครูและการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ สพฐ. (2550) กำหนดให้มีการพัฒนาครูเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ถูกต้อง มีความรู้มีความเข้าใจมีทักษะในกระบวนการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ และมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อสนองเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในการปฏิรูปการเรียนการสอนอย่างแท้จริงอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาคุณภาพครูนั้นต้องดำเนินไปและอาศัยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ (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 พิชัยาวัฒน์, มยุรี จารุปาณ และ วรรณิการ์ บารมี (2545) ที่เสนอไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ โดยดำเนินการให้เหมาะสมกับ “ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง” และ ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงาน ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher Professional Development) นั้น มุ่งพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีจุดมุ่งหมายคือการพัฒนาและปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของผู้เรียน (Elmore and Burney, 1999; อ้างถึงใน Fullan, 2001 และ คุรุสภา, 2545) โดยใช้กิจกรรมการพัฒนาครูที่หลากหลาย ได้แก่ การศึกษาอบรม การสัมมนา การดูงาน การวิจัย การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน (สมหวัง, มยุรี และ วรรณิการ์, 2545; Lindstorm and Speck, 2004; Loughriddle and Tarantion, 2005) ซึ่งมุ่งพัฒนาครูให้สามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ที่ผ่านมาพบว่า สภาพเดิมของการพัฒนาครูมีหลากหลาย คือ 1) การพัฒนาแบบในระบบ ได้แก่ การศึกษาต่อในระบบหรือตามหลักสูตร เช่น การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก หรือการเข้ารับการอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่างๆ 2) การพัฒนาแบบนอกระบบ ได้แก่ การประชุม สัมมนา และการศึกษาดูงาน และ 3) การพัฒนาตามอัธยาศัย ได้แก่ การศึกษาจากแหล่งความรู้ต่างๆ การศึกษาโดยผ่าน ICT และการเสวนา พบปะสังสรรค์ เป็นต้น ส่วนหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพครู ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) วิทยาลัย/มหาวิทยาลัย และสถาบันต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถาบันที่เน้นการผลิตครู และ ยังเป็นความรับผิดชอบของคุรุสภาซึ่งดูแลมาตรฐานวิชาชีพด้วย นอกจากนี้การพัฒนาครูยังเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (หน้าที่ของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.), กลุ่มงานบริหารบุคคลและกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพจัดการมัธยมศึกษา) และ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดและรับผิดชอบซึ่งพบว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพยายามในความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการดำเนินงานตามโครงการยกระดับและพัฒนาครูทั้งระบบ (สพฐ., 2552ก) ที่มุ่งเน้นการประเมินสมรรถนะครูการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ปัจจุบันพบว่าดำเนินการเฉพาะการทดสอบและ

พบยิ่งไปกว่าการพัฒนาครูยังอยู่ในระหว่างการดำเนินงาน 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 ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 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 ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุมสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีอะไรบ้าง และประเมินทางเลือกเพื่อปฏิบัติอะไรบ้าง?

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

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือก เพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุนสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกรณีศึกษา การเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและใช้ตัวสอดแทรกหลักและตัวสอดแทรกเสริม

3.2 เพื่อศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และ โรงเรียน 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 สารรัตน์ (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 กระบวนการกลียาณมิติพิเศษ

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 และ เน้นการมีส่วนร่วมต่อเนื่อง

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

5.4 การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นรวบรวมข้อมูลสภาพจริงและสถานที่จริง ดังนั้นจึงใช้เครื่องมือในการวิจัยที่หลากหลายและมุ่งกระบวนการร่วมมือ โดยการร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ร่วมทำ และร่วมใช้เครื่องมือวิจัย ดังนั้น จึงใช้มติดอกและความเห็นของบุคคลในการพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย 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 และรักษารายบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 2) มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และ 4) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

6.2.3 คุณภาพด้านความสามารถ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความ สามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน

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

6.3 ระบบการพัฒนาครู หมายถึง การจัดวางระบบเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพครู ตามแนวทางการจัดระบบ (System Approach) (ทวิชัย บุญเติม, 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 “การฟังตนเอง” ดังนั้น ผู้เชี่ยวชาญจึงมีบทบาทสำคัญในการนิเทศ ติดตาม แนะนำ เป็นพี่เลี้ยง และประเมินการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเป้าหมาย

6.6 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หมายถึง กระบวนการวิจัยตามกรอบแนวคิดที่ไวโรจน์ สารรัตน์ (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 กระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรตามกรอบแนวคิดของสุมน อมรวิวัฒน์ (2547) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครู โดยยึดหลักทั้งผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรู้ความเข้าใจในจุดประสงค์ของการนิเทศร่วมกันและร่วมกันทำงานโดยยึดหลัก 4 ประการ คือให้ใจ ร่วมใจ ตั้งใจ และเปิดใจ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547)

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะเกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

7.1 ด้านวิชาการ

7.1.1 ทราบแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพครูโดยอาศัยกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (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 และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูในการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของครูด้วย