บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ตามกรอบแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน เพื่อพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะผู้วิจัยร่วมกันศึกษาเรียนรู้และหาแนวทางการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย พร้อมทั้งได้อาศัยกระบวนการบริหารจัดการเชิงระบบ เน้นการมีส่วนร่วมและพึ่งตนเอง ตามกรอบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและกัลยาณมิตรนิเทศ ผู้ร่วมวิจัยได้ศึกษาปฏิบัติ เรียนรู้และวิจัยไปพร้อมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำวันที่มุ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะสมมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน และนำมาสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพงานและพัฒนาคุณภาพตนเอง โดยยึดหลัก 6 ประการ ตามกรอบแนวคิดทางทฤษฎีเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ 10 ขั้นตอนวิจัย แบ่งออกเป็นการวิจัยปฏิบัติการ 2 วงรอบๆละ 1 ภาคเรียน การดำเนินอารวิจัยยึดหลักการวิจัย PAR 10 ประการ จรรยาบรรณผู้วิจัย 10 ประการ และบทบาทของผู้วิจัย 10 ประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจรรยาบรรณที่แสดงให้ทราบถึงธรรมชาติกระบวนการวิจัย ข้อเสนอแนะและผลประโยชน์ของผู้ร่วมวิจัยให้ทราบตั้งแต่แรก ซึ่งหากมีผู้ที่ไม่ประสงค์จะมีส่วนร่วม ต้องได้รับการยอมรับและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลด้วย

2. ยึดถือรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เน้นความเป็นศาสตร์เชิงวิพากษ์ (critical science) การนำเสนอผลการวิจัยที่เกิดขึ้นจริง (actual facts) ในสิ่งต่าง ๆ ที่ได้ร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันสังเกตผล และร่วมกันสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงและผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ผู้ร่วมวิจัย และระดับองค์การ

3. ให้ความสำคัญกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ทำให้ผู้วิจัยมีความไวเชิงทฤษฎีต่อการนำไปใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมวิจัยในลักษณะที่ไม่ใช่เป็นการยัดเยียด ไม่เป็นแบบสำเร็จรูป ไม่เป็นตัวชี้นำหรือทำให้มีอิทธิพลต่อการนำไปปฏิบัติ แต่ต้องคำนึงถึงการเป็นทางเลือกและเป็นตัวเสริม

4. การสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับคณะผู้วิจัยว่าทฤษฎีกับการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันได้ ให้ผู้ร่วมวิจัยเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์เชิงบวกในลักษณะสามเส้าระหว่าง “การวิจัย” “ทฤษฎี” และ “การปฏิบัติ” หรือ “นักวิจัย” “นักทฤษฎี” และ “นักปฏิบัติ”

5. แสดงบทบาทการส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมวิจัย ตามหลักการวิจัยและจรรยาบรรณของผู้วิจัยที่ว่าเป็นครู เป็นนักวิเคราะห์ เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมวิจัย หากผู้ร่วมวิจัยมีการตัดสินใจร่วมกันว่ามีความประสงค์จะศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมตามหลักการ “มุ่งการเปลี่ยนแปลงและมุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล” โดยผู้วิจัยจะทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมวิจัย

6. ผู้วิจัยเน้นบทบาทเป็นผู้มีส่วนร่วมและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยมุ่งให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด กำหนดให้มีการบันทึกผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วยใน 4 ประเด็นหลัก คือ 1) ทำอะไรบ้าง อย่างไร 2) มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างที่เกิดขึ้น 3) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจาก

การปฏิบัติ และ 4) องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิบัตินั้น โดยจัดให้มีกิจกรรมการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเป็นระยะ ๆ ตามหลักการวิจัย PAR คือ การเรียนรู้ร่วมกันจากกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 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) ซึ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่เลือกมาแบบเฉพาะเจาะจง และมีบริบทเฉพาะ 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) โรงเรียนตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ระยะทางประมาณ 10 กิโลเมตร การคมนาคมสะดวกและปลอดภัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถดำเนินการวิจัยได้ทุกวันทำการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลาการวิจัย

1.2 ผู้ร่วมวิจัย

ผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนพัฒนาขอนแก่น (นามสมมติ) จำนวน 25 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและปฏิบัติงานเป็นการประจำ มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน ครอบคลุมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมแนะแนว) รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่โรงเรียนมอบหมาย 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 และ มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 3 คน มีบทบาทสำคัญคือเป็นผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันศึกษาทำความเข้าใจและปฏิบัติตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือโดยทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครบถ้วนทั้ง 10 ขั้นตอน ร่วมมือในบทบาทของนักวิจัยและผู้ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2. คำถามการวิจัย

2.1 สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษามีอะไรบ้างและประเมินทางเลือกเพื่อปฏิบัติอะไรบ้าง

2.2 การนำทางเลือกที่ประเมินได้ไปปฏิบัติ โดยใช้ตัวสอดแทรก (intervention) มีปรากฏการณ์ปฏิบัติอย่างไร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไร บุคคล กลุ่มบุคคล และโรงเรียนเกิดการเรียนรู้อะไร และผลจากการวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้อะไรบ้าง

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกรณีศึกษาการเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการนำทางเลือกไปปฏิบัติ 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 (ความคิดเห็นของคณะกัลยาณมิตรนิเทศที่มีต่อครูเป็นรายบุคคล) ซึ่งได้มาจากการกำกับ ติดตาม นิเทศการเรียนการสอนและการเยี่ยมชั้นเรียน

4.6 แบบฟอร์มเอกสาร เพื่อกรอกข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ ประกอบด้วย 1)เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 11 แบบฟอร์มแผนพัฒนาตนเอง (ID plan) 2) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 12 แบบบันทึกการประชุม 3) เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 17 แบบบันทึกผลการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล (การจัดการเรียนการสอน การติดตาม นิเทศ และการเยี่ยมชั้นเรียน)

4.7 เอกสารประกอบการวิจัย ได้แก่ เอกสารประกอบการประชุม/หรือชี้แจง เอกสารข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสื่อการนำเสนอ (Power point) พร้อมเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการบันทึกและเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เทปบันทึกเสียง กระดาษชาร์ท ปากกาไวท์บอร์ด และ เทปกาว

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, และการจัดทำแผนพัฒนาตน เองรายบุคคล (Individual Development Plan: ID plan) เพื่อศึกษาเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของผู้ร่วมวิจัย

5.1.2 การเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมอย่างมากในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพที่เป็นมาและสภาพปัจจุบัน

5.1.3 การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารระบบคุณภาพ ร่วมกันพิจารณาและกำหนดแนวทางการวางระบบคุณภาพเลือกมาใช้ 4 ระบบ ได้แก่ ระบบการบริหารจัดการ ระบบการพัฒนาครู ระบบการเรียนรู้ และระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดำเนินการระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2551 ถึงวันที่ 9 มกราคม 2552 รวมทั้งร่วมกันดำเนินการตามขั้นตอน คือ 1) การวางระบบ 2) การกำหนดวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติ 3) กำหนดวิธีบันทึกการปฏิบัติงาน 4) กำหนดการติดตามและประเมินผลการบริหารระบบ

5.1.4 การเตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน (ทีมนำ) ร่วมกันเพื่อพัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ และห้องพิเศษต่างๆ เพื่อรองรับการพัฒนาครูและการเรียนการสอน รวมการทั้งจัดหาครุภัณฑ์ วัสดุ และอุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการเตรียมการนั้นจะมีทั้งส่วนที่เป็นการเตรียมการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาครู คือการดำเนินการทั้งงานประจำ (Routine works) และงานที่ครูร่วมกันคิดขึ้นมาด้วย โดยการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่มีกิจกรรมการสร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมวิจัย เนื่องจากผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัยรู้จักกันและสนิทสนม

กันดีอยู่แล้ว จึงอาจแตกต่างจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยทั่วไปที่ต้องใช้เวลาสร้างความคุ้นเคยและความไว้วางใจจากชุมชนนั้นๆ ก่อนทำการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนี้ เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2547 จนถึงปัจจุบัน

5.1.5 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เพื่อทราบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งจัดกิจกรรม 5 ขั้นตอน ตามกรอบแนวคิด สุวิมล ว่องวาณิช (2548ข) ร่วมกันวิจัยโดยร่วมกันวางแผนกำหนดขั้นตอน กิจกรรม และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ระหว่างวันที่ 20 มกราคม ถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 โดยใช้ช่วงเวลาว่างหรือช่วงเวลาที่ผู้ร่วมวิจัยมิได้ปฏิบัติการสอน ร่วมกันวิเคราะห์และสรุปข้อมูลผลการวิจัยความต้องการจำเป็น เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2552 โดยประเด็นสำคัญประกอบด้วย สภาพความเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพครู

5.1.6 ผู้ร่วมวิจัยรับทราบผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณภาพครู 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) ผู้ให้ข้อมูลสำอัญรวบรวมข้อมูลสารสนเทศพื้นฐาน เพื่อการวางแผนพัฒนาครูที่เหมาะสม ผู้ร่วมวิจัยประเมินคุณภาพตนเอง (ก่อนการพัฒนา) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นสำคัญ ร่วมกันประมวลผล และกำหนดกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 4) ผู้ร่วมวิจัยกำหนดและเขียน

แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID plan: Individual Development Plan) ในประเด็นปัญหาและความต้องการจำเป็นที่เลือก กำหนดสภาพปัจจุบันของปัญหา สภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้น แนวทางการดำเนินงาน กิจกรรมที่สอดคล้องกับช่วงเวลาต่างๆ ทรัพยากรและอื่นๆ 5) ผู้ร่วมวิจัยกำหนดกิจกรรมการพัฒนาด้วยตนเอง กิจกรรมพัฒนาร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก และกิจกรรมการพัฒนาร่วมกันเป็นกลุ่มใหญ่ 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 และภาระงานที่โรงเรียนควรจะจัดให้ร่วมกันกำหนดรูปแบบของกิจกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถด้วยตนเอง กลุ่มร่วมมือกันในการแสวงหา สืบค้น รวบรวมความรู้ จัดทำ และนำเสนอเอกสารเสริมความรู้ของครู ซึ่งอาศัยกระบวนการกลุ่มด้วย และให้มีการจัดกลุ่มความต้องการของผู้ร่วมวิจัยโดยใช้สาระสำคัญของ ID plan ด้วย

5.2.2 ร่วมกันกำหนดงาน/โครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารจัดการหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์ รวมทั้งเรื่องการพัฒนาครูสู่มืออาชีพ รวมทั้งกำหนดโครงการศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาสภาพจริงเกี่ยวกับตัวอย่างและแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ และระบุการกำกับ ติดตาม นิเทศ และการตรวจเยี่ยมห้องเรียน กำหนดภาระงาน และชิ้นงาน ที่ผู้ร่วมวิจัยต้องดำเนินการหรือจัดทำ รวมทั้งกำหนด รายการกิจกรรมของงาน และโครงการต่างๆ 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/กิจกรรมหลากหลายตามที่กำหนดไว้ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 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 เครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ด้วย ร่วมกำหนดวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์สำหรับการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับกิจกรรม/งาน/โครงการ สอดรับกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 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 เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผลการสังเกตร่วมกัน เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ. ศ. 2552 คณะผู้ร่วมวิจัยให้ความร่วมมือในขั้นการสังเกตผลร่วมเป็นอย่างดี

5.4.2 ผู้ร่วมวิจัย นำเสนอบันทึกผลการประเมินผลความก้าวหน้าและปรับปรุงแก้ไขในแต่ละครั้ง ให้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยอื่นๆ ได้รับทราบ ทั้งที่เป็นเอกสารและการนำเสนอรายงานโดยผู้ร่วมวิจัยนำเสนอผลการปฏิบัติและพัฒนาด้วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (คณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร) ได้นำเสนอผลการกำกับ ติดตามและนิเทศการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลการพัฒนาคุณภาพครูด้วย

5.4.3 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2- 3 ให้ผู้ร่วมวิจัยทราบ ทั้งที่เป็นเอกสารและการนำเสนอรายงาน ร่วมกันพิจารณา อภิปราย ประมวลผลที่เกิดขึ้น ร่วมกันตีความปรากฏการณ์ต่างๆ ว่าผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างอย่างไร มีองค์ความรู้ใหม่หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ อะไรบ้าง

5.4.4 ร่วมกันพิจารณา อภิปราย ประมวลผล และ สรุปผลการวิจัยขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผลร่วม ระบุกระบวนการหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลง ผลการเรียนรู้ และข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยสรุป"ผลการวิจัยขั้นตอนที่ 4" แล้วนำเสนอผู้ร่วมวิจัยพิจารณาความถูกต้องต่อไป

5.5 ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (Reflecting) ได้จัดประชุมกลุ่ม ในวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2552 เพื่อนำเสนอสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด หลังจากวิจัยครบวงรอบที่ 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

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แล้วเขียนเป็นสรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น องค์ความรู้ที่ได้รับ และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนอผู้ร่วมวิจัยร่วมนำเข้าสู่การวิจัยวงรอบที่ 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 หรือพัฒนาในวงรอบการวิจัยต่อไป

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 (อาจมีบางตัวชี้วัดคุณภาพครูในบางส่วนที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด) 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 ระบบอย่างต่อเนื่อง 7) จัดกิจกรรมพัฒนาครูต่อเนื่อง 3 กลุ่มย่อย คือ การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาผลงานทางวิชาการ และการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน และ 8) การนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินคุณภาพครู 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 ใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ 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 ผู้ร่วมวิจัยนำสาระสำคัญจากบันทึกอนุทินส่วนตัวมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน บันทึกผลการประเมินผลความก้าวหน้าและปรับปรุงแก้ไขในแต่ละครั้ง กิจกรรมที่ดำเนินการในขั้นตอนนี้คล้ายคลึงกับขั้นตอนวิจัยที่ 3 แต่เป็นระบบมากกว่าและมีประสิทธิภาพสูงกว่า เนื่องจากได้รับการปรับปรุงให้ดีกว่าเดิมเป็นระบบชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งบางกิจกรรมหรือบางโครงการไม่มีในวงรอบที่ 1 แต่ร่วมกันกำหนดขึ้นมาใหม่ในการวิจัยวงรอบที่ 2 นี้

5.7.4 คณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร นำเสนอสรุปผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครู ทุกสิ้นภาคเรียนเมื่อวันที่ 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) โดยมีการกำกับติดตาม นิเทศ และประเมินผลการจัดกิจกรรมต่างๆ ครบทุกกิจกรรม โดยยึดตามหลักวิชาการ วิธีการ เครื่องมือและเกณฑ์การประเมิน 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 และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ร่วมวิจัยโดยใช้เครื่องมือการวิจัย

5.8.2 ผู้ร่วมวิจัย บันทึกการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทั้งในประเด็นของ "ทำอะไร" "ทำอย่างไร" "เกิดผลอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้อะไร" และ "มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นหรือไม่" ผู้วิจัยร่วมในกิจกรรมของผู้ร่วมวิจัย สังเกต ติดตาม แนะนำ ประเมินและบันทึกผลการประเมินผู้ร่วมวิจัยเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

5.8.3 ผู้วิจัยและคณะผู้นิเทศกัลยาณมิตร แลกเปลี่ยนข้อมูลผลการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมวิจัยในประเด็นหลักๆ ได้แก่ ผลการประเมินคุณภาพครู ความก้าวหน้าและพัฒนาการของครู นำเสนอขั้นตอนที่ 6 - 7 (ขั้นวางแผนใหม่และขั้นปฏิบัติใหม่) ให้ผู้ร่วมวิจัยทราบ ทั้งที่เป็นเอกสาร/หลักฐาน/ผลงาน และการนำเสนอรายงาน

5.8.4 ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ร่วมกันวิเคราะห์และประมวลสิ่งที่เกิดขึ้น ร่วมกันตีความปรากฏการณ์ต่างๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงานว่า ได้องค์ความรู้ใหม่ หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ อะไรบ้างเกี่ยวกับพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยเขียนสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 8 โดยระบุถึงกระบวนการ ผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

5.9 ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผลใหม่ (Re- reflecting) ดำเนินการวิจัยเหมือนกับขั้นตอนที่ 5 โดยดำเนินการเมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ.2553 และ ระหว่างวันที่ 25-31 มีนาคม พ.ศ.2553 เป็นกิจกรรมร่วมวิเคราะห์ตีความ ประมวล และสะท้อนผลการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม วงรอบที่ 2 โดยจัดประชุมกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ เพื่อร่วมกันสรุปสะท้อนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และระบุสภาพการเปลี่ยนแปลง ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น และนำเสนอผลงาน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาคุณภาพตนเอง และการเรียนการสอน ดังนี้

5.9.1 ร่วมกันพิจารณา และ ประมวลผลการดำเนินงานตามขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 7-8 คือ ขั้นการปฏิบัติใหม่และการสังเกตผลใหม่ โดยร่วมประชุมกลุ่ม และระดมสมอง เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2553 ผู้ร่วมวิจัยนำส่งสรุปผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง นำเสนอผลงานการวิจัยในชั้นเรียนหรือผลงานที่เป็นงานปฏิบัติที่เป็นเลิศ (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 ทั้งนี้โดยนำผลการวิจัยในวงรอบที่1 มาประกอบการพิจารณาด้วย

5.10 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 ดังนี้

5.10.1 แต่ละกลุ่มผู้ร่วมวิจัย (จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้) นำเสนอผลการประชุมกลุ่มจากขั้นตอนที่ 9 ทั้งที่เป็นเอกสารและนำเสนอรายงาน โดยเน้นกิจกรรม "เรื่องเล่าเร้าพลัง" (Story telling) รวมทั้งจัดให้มีการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน ผลงานทางวิชาการ และผลงานการใช้ 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 ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. และได้รับรางวัลดีเด่นหลายด้าน แต่ปัญหาสำคัญคือ สมศ. ไม่รับรองคุณภาพในมาตรฐานด้านผู้เรียนและด้านครูที่เน้นเรื่องการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งมีระบบการพัฒนาครูแต่ยังไม่เป็นระบบ และขาดหลักฐานหรือเอกสารที่เป็นรูปธรรมที่แสดงถึงการพัฒนาคุณภาพครู

6.2 พบว่าสภาพที่คาดหวังคือการพัฒนาครูให้เป็นครูดีและมีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นและระดมสมองโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่พบว่า มีความต้องการพัฒนาทั้งด้านความรู้ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงร่วมกันพิจารณาทางเลือก พบว่า ควรดำเนินการอย่างหลากหลาย ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย 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 เกิดวิถีการปฏิบัติงานเชิงระบบที่มีขั้นตอนชัดเจน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ มีแบบบันทึกกิจกรรม จนสามารถปฏิบัติงานได้ราบรื่นมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับโรงเรียน โดยมีบรรยากาศการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

6.4 สรุปผลการวิจัยได้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาเพื่อบรรลุคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ใช้หลักการและกิจกรรมที่หลากหลายเป็นตัวสอดแทรกส่งผลต่อการพัฒนาเป็นที่น่าพอใจ คือสามารถพัฒนาครูให้บรรลุคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทั้ง 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" ที่ผู้วิจัยดำรงตำแหน่งอยู่และแสดงบทบาทไปพร้อมๆกันนั้น ก็ส่งผลถึงการปฏิบัติงานของผู้ร่วมวิจัยโดยตรงเช่นกัน กล่าวคือ "การบังคับบัญชาในระบบราชการ" ซึ่งเชื่อกันว่าเป็นแบบสั่งการหรือ Top down และไม่สอดคล้องกับการกรอบของประชาธิปไตยนั้น กลับส่งทางบวกหลายประการ ได้แก่ การกำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน การใช้คำสั่งโรงเรียนในการมอบหมายงาน การกำหนดให้ส่งชิ้นงานหรือผลการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าหากผู้บริหารเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมอย่างกัลยาณมิตรก็อาจเกิดประโยชน์ได้ ทั้งนี้ต้องอยู่บนหลักการความเข้าใจและความรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ

ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ร่วมกันสรุปผลโดยภาพรวมของการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

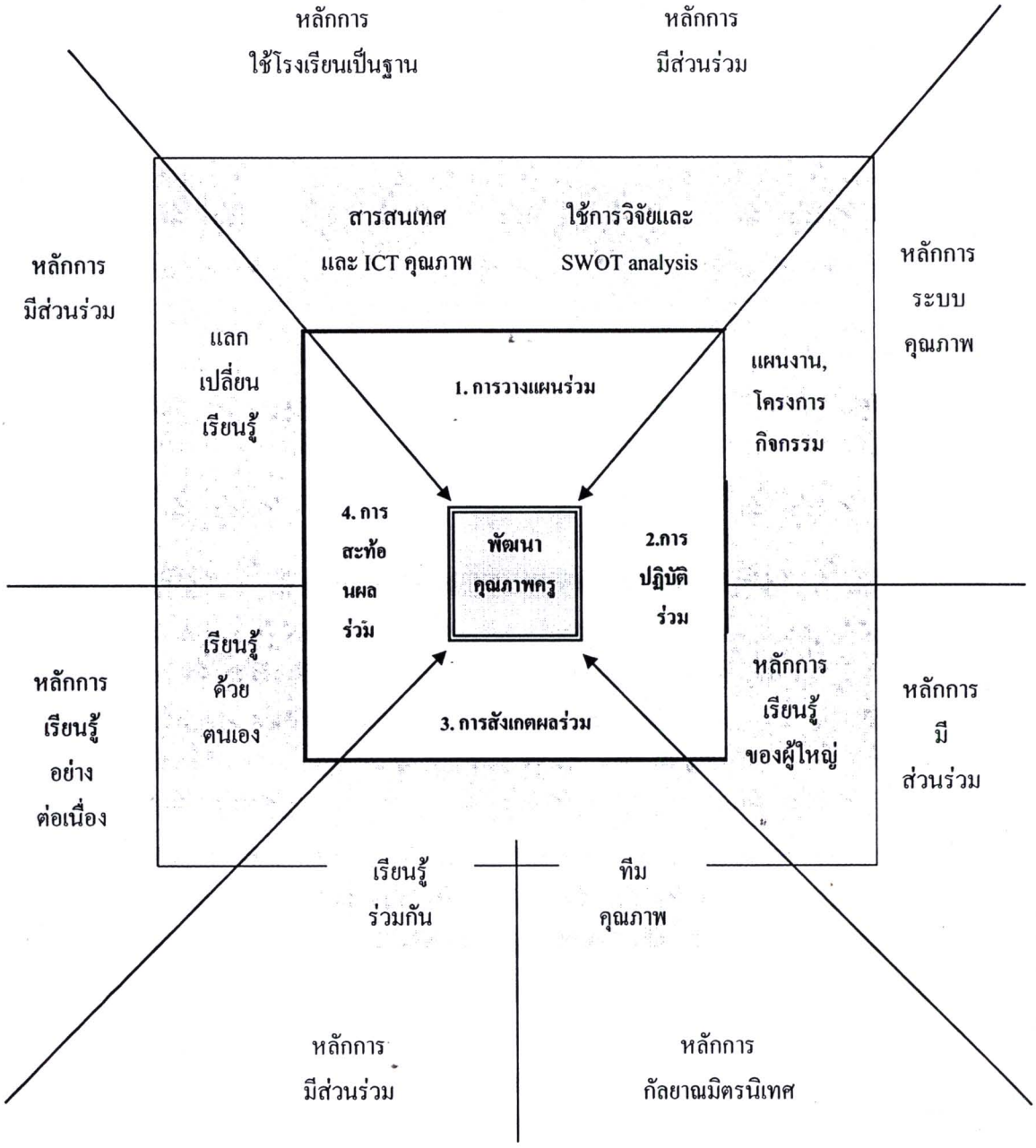
1. **การวางแผน** ควรคำนึงถึง 4 ประการคือ 1) หลักการมีส่วนร่วม โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลหรือความต้องการ 2) ใช้หลักการวิจัยและวิเคราะห์สภาพการณ์ (SWOT analysis) 3) สารสนเทศที่มีคุณภาพ ครอบคลุมภารกิจโรงเรียน ถูกต้อง ทันสมัย และใช้ ICT 4) อาศัยหลักการโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) กระบวนทัศน์สำคัญเพื่อการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและเน้นการพึ่งตนเอง

2. **การปฏิบัติ** ควรคำนึงถึง 4 ประการคือ 1) หลักการมีส่วนร่วม โดยการปฏิบัติเพื่อพัฒนานั้นต้องมีลักษณะร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) 2) ระบบคุณภาพที่เหมาะสม เน้นขั้นตอนหลัก PDCA เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by Doing) ปฏิบัติอย่างมีวิธีการและขั้นตอนที่ชัดเจน 3) มีแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่เหมาะสม 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 ซึ่งผู้ร่วมวิจัยเห็นว่ามีพลังในการขับเคลื่อนอย่างมาก

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

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

จะเห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัย มีความเห็นพ้องกันว่า "หลักการมีส่วนร่วม" มีความสำคัญต่อทุกกิจกรรมหลักของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ ผู้ร่วมวิจัยยังเกิดผลการเรียนรู้ที่น่าพอใจยิ่ง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ/ทักษะ และเจตคติที่ดี สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่อย่างเป็นระบบ ร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) และลักษณะการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติ (learning on the jobs) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพและการปฏิบัติหน้าที่ของครู นอกจากนี้ยังพบว่า 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 นักเรียนและชุมชนมากขึ้นกว่าเดิม

3.3 โรงเรียนมีผลการปฏิบัติงานในปริมาณมากขึ้น มีเอกสาร/รายงาน/หลักฐานต่างๆ ที่แสดงถึงการพัฒนา และมีครูจำนวนหนึ่งได้รับการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

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 ปัญหา ความต้องการจำเป็น 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 มีคุณภาพอยู่ในระดับต่ำ สมศ. 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

ซึ่งไม่สอดคล้องกับคุณภาพครูที่พึงประสงค์และได้มาตรฐานที่สังคมต้องการ ได้แก่ 1) คุณภาพด้านความรู้พื้นฐาน 10 เรื่อง (คุรุสภา, 2549; ก.ค.ศ.,2549) 2) คุณภาพครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (สพฐ., 2548; คุรุสภา, 2549; ก.ค.ศ., 2549) และ 3) คุณภาพครูด้านความสามารถ10ประการ(สพฐ.,2552ก)

7.1.3 ความจำเป็นต้องการหรือสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพครู โรงเรียนนี้คือ ครูดีมีคุณภาพ ได้มาตรฐานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับหรือพัฒนาวิชาชีพตนเองได้ด้วย โดยมีความเห็นต่อคุณภาพครูทั้งด้านความรู้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ และด้านความสามารถในการปฏิบัติงานว่าล้วนมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับวิชาชีพครูในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ได้แก่ ครูดี (พนัส หันนาคินทร์, 2524; ธีรพงศ์ แก่นอินทร์ และคณะ, 2529; ลัดดา เสนาวงษ์, 2532; อั้น ธรรมเจริญ, 2533; สำนักงาน ก.ค, 2534; ธีระศักดิ์ อัครบวร, 2542; มนตรี จุฬาวัฒนทล, 2543; เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ, 2545) ครูที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรม (คุรุสภา, 2548; สพฐ., 2548; ก.ค.ศ., 2552 และ สพฐ., 2552ก) และมีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สพฐ., 2548)

7.1.4 ทางเลือกเพื่อการพัฒนาครูให้บรรลุสภาพที่คาดหวัง คือ การมีระบบพัฒนาครู มีการเรียนการสอนที่เป็นระบบและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและจริงจัง

ทางเลือกในการพัฒนาครู ได้แก่ 1) ควรใช้รูปแบบในระบบและนอกระบบ 2) ควรใช้หลักการพึ่งตนเองให้มากที่สุด 3) พัฒนาครูอย่างเป็นระบบ 4) ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ 5) พัฒนาไปพร้อมๆกับการพัฒนาวิชาชีพครูด้วย วิธีการที่ควรเลือกใช้ คือ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) โรงเรียนจัดกิจกรรมให้อย่างเป็นทางการ 3) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับความสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาคุณภาพครูและวิชาชีพครู เพราะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548 และ Sergiovanni, 2001) โดยครูต้องมีสมรรถนะสูงและเหมาะสมกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและสามารถพัฒนาวิชาชีพให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งพัฒนาสู่การเป็นมืออาชีพได้ด้วย (คุรุสภา,2548) โดยการเสริมสร้างยกระดับสมรรถนะครูสู่มืออาชีพ และครูเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (คุรุสภา,2546)

7.1.5 ทางเลือกเพื่อพัฒนาครู โดยยึดหลักการสำคัญ คือ1) จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งทั้งต่อตัวครูเองและต่อการการปฏิบัติงานในหน้าที่ 2) นักเรียนจะเป็นผู้รับประโยชน์สูงสุด 3) โรงเรียนจะได้รับผลกระทบในทางบวกอย่างมากเนื่องมาจากครูมีศักยภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การพัฒนาครูจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งระดับบุคคล (ตัวครู) ระดับกลุ่มบุคคล และ ระดับองค์การหรือโรงเรียน

การพัฒนาครูซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ ดังนั้น จึงต้องพิจารณาทางเลือกหรือวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสม หลักการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ตามทฤษฎี Andragogy ของ M. S. Knowles (1973 อ้างถึงใน บุริม โอทกานนท์, 2549; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550) และให้ถือหลักที่ว่า "ครูต้องเรียนรู้อย่างมีกระบวนการและบรรยากาศที่เหมาะสม" (สพฐ., 2547)

7.1.6 สิ่งที่ควรดำเนินการ ได้แก่ 1) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูอย่างจริงจัง เป็นระบบและต่อเนื่อง 2) พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญ 3) พัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง และ 5) ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพครู

พัฒนาคุณภาพครูควรเลือกใช้กระบวนการที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล วิธีการหนึ่ง คือ "การวิจัยเชิงปฏิบัติการ" ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นการสอดแทรก(Intervention)ที่มีประสิทธิภาพสูงและมีความเหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพครู (ผจญ โกจารย์ศรี, 2546 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548; สุวิมล ว่องวาณิช, 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) ตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยของวิโรจน์ 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 หลักกัลยาณมิตรนิเทศ 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) จึงเป็นวิธีการที่สมควรนำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพครูควบคู่ไปกับการพัฒนางานครู (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548; สุวิมล ว่องวาณิช, 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) การศึกษาด้วยตนเอง (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; Lindstorm 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 ทุกคนที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนา 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) การกำกับติดตามของคณะกัลยาณมิตรนิเทศ

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) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ นับว่าประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีปัจจัยต่อต้านน้อย และมีปัจจัยส่งเสริมต่างๆ จำนวนมาก ได้แก่

(1) ข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานที่มีคุณภาพ มีความเป็นปัจจุบันและเชื่อถือได้ นำไปสู่การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น การประเมินวิเคราะห์สภาพการณ์ และ ระบุความต้องการจำเป็นพัฒนาคุณภาพครู

(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) มีระบบคุณภาพที่ดีและมีขั้นตอนการปฏิบัติ (Flow Chart) ที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ Everard and Morris (1990) ได้เสนอแนะวิธีการที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนา โดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น 1) การแนะแนว การสอนแนะและการเป็นที่ปรึกษา 2) การอ่านและศึกษาเอกสารต่าง ๆ 3) การพัฒนาตนเอง 4) การจัดทำโครงการ 5) การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ 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 การจัดการเรียนการสอนควรดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูต้องหมั่นศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

7.2.3.3 การพัฒนาครูต้องอาศัยการพัฒนาตนเองเป็นฐาน ควรได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งอาศัยกระบวนการกลุ่มที่เหมาะสม และควรใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา

7.2.3.4 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการกำกับติดตาม แนะนำ ตรวจสอบ และนิเทศกัลยาณมิตร รวมทั้งการปฏิบัติตามขั้นตอนระบบคุณภาพ

7.2.3.5 การพัฒนาครูจะบังเกิดผลเมื่อดำเนินการอย่างเป็นระบบและครบวงจรในลักษณะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและอย่างต่อเนื่อง

7.2.4 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม คือ กุญแจดอกสำคัญที่สุดของการพัฒนาครู 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 ร่วมประเมินและร่วมปรับปรุงพัฒนา

7.3.1.3 การพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่ของครู ดำเนินไปได้ด้วยดีความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านบวกของการพัฒนาครู

7.3.1.4 กระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีระบบ และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

จะเห็นได้ว่า หลังการพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียน(องค์การ)) 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 ผู้ใหญ่จะเกิดการจูงใจให้เรียนรู้เมื่อเขามีความต้องการที่จะรู้อะไรบางอย่าง 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 เรียนรู้การทำงานของทีมงานคุณภาพ ภายใต้การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

7.3.2.3 เรียนรู้ทักษะและกระบวนการบริหารหลักสูตร และจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูงขึ้น รวมทั้งกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งนับว่ามีประโยชน์ต่อครูมาก สามารถพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการและพัฒนาวิชาชีพได้อีกด้วย

7.3.2.4 การเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดคือ ได้เรียนรู้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) พบว่า เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพครู เกิดความสำเร็จที่มีรูปธรรมคือผลงานครู และผลงานนักเรียน

กระบวนการวิจัย PAR นี้ จึงเป็นคุณูปการต่อคณะผู้วิจัย เพราะเหตุว่าส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (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 แนวทางการพัฒนาคุณภาพด้านความรู้ที่เหมาะสมกับตนเองและกลุ่มการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแนวทางการพัฒนาแบบร่วมมือและกัลยาณมิตรนิเทศ

7.3.3.3 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวางแผนและการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ห้องเรียนคุณภาพ

7.3.3.4 การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียน

7.3.3.5 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

8. ข้อเสนอแนะ

จากการพัฒนาคุณภาพครูด้วยกระบวนการที่หลากหลายและใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

8.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า คณะครูมีการเรียนรู้และพัฒนาการในระดับที่น่าพอใจ โดยเฉพาะด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่ยังเป็นลักษณะภาพรวม ดังนั้น จึงควรให้ความสนใจในบางเรื่องที่ยังไม่ประสบความสำเร็จด้วย ทั้งนี้เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาบางประการที่ยังคงอยู่ และพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นกว่าปัจจุบันส่วนคุณภาพครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งพบว่าไม่มีปัญหา เนื่องจากครูทุกคนรักษาและปฏิบัติตนอยู่แล้ว จึงจัดว่าเป็นครูผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาจรรยาบรรณ อย่างไรก็ตาม ก็ต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัดต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้มีคุณลักษณะของ “ครูดีที่เป็นแบบอย่าง” อยู่เสมอและตลอดไป

8.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “กระบวนเชิงระบบ” และ “กัลยาณมิตร”ดังนั้นจึงควรรักษาหรือผดุงบรรยากาศนี้ไว้ให้ยืนนานและดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ขณะเดียวกันอาจมีบางประการที่ยังไม่เปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ ควรนำมาพิจารณาดำเนินการต่อไป

8.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า เกิดการเรียนรู้ในหลายเรื่องทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและด้านจริยธรรมของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์รวม (holistic approach) ในแต่ละด้าน และส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพครูอย่างเชื่อมโยงกัน สามารถนำสมรรถนะหรือคุณภาพของตนเองในแต่ละด้านมาใช้ประโยชน์ได้ในเวลาเดียวกันอย่างบูรณาการ เช่น ประเด็นตัวบ่งชี้คุณภาพบางตัวที่ประสบผลสำเร็จก็อาจเนื่องมาจากตัวบ่งชี้ใดตัวบ่งชี้หนึ่งมีผลเสริมในทางบวก หรือขณะเดียวกันอาจมีตัวบ่งชี้บางตัวที่ยังไม่สามารถพัฒนาได้ในระดับที่ต้องการ ก็อาจส่งผลให้การพัฒนาอีกตัวบ่งชี้หนึ่งไม่ประสบผลสำเร็จได้ด้วยเช่นกัน ดังนั้นจึงต้องพิจารณาภาพรวมไปพร้อมๆกันด้วย

8.1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า เกิดองค์ความรู้ใหม่สำหรับครูนั้นมีทั้งสองลักษณะ คือ

8.1.4.1 การเกิดองค์ความรู้เพิ่มเติมจากองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม ได้แก่ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนการสอน สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นการเติมเต็มหรือเพิ่มความรู้ในรายละเอียดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการนำสู่ไปภาคการปฏิบัติในห้องเรียนและในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องอีก

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 อาจเพราะเหตุว่าคณะครูมีความร่วมมือกันดีตลอดระยะเวลาวิจัย 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 จากผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพครูก็มิได้มีผลมาจากระเบียบวิธีวิจัยเพียงลำพัง แต่มีหลักการและกิจกรรมต่างๆ อีกมาก ที่ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพครูประสบความสำเร็จ ได้แก่ หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเรียนรู้ร่วมกัน กัลยาณมิตร ทำงานแบบมืออาชีพ และการสร้างสรรค์ห้องเรียนคุณภาพด้วย

8.1.8 จากผลการวิจัยที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงทั้งปวงล้วนเกิดจากการกระทำร่วมกันและดำเนินการ โดยยึดหลักของ “กัลยาณมิตร” นำมาซึ่งบรรยากาศแห่งมิตรภาพภายในกลุ่มครู สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นประสบกับความสำเร็จและพัฒนาขึ้นกว่าในอดีต เนื่องเพราะความเป็นกันเองและกัลยาณมิตรที่พร้อมด้วยการ “ให้ใจ” “เปิดใจ” “ตั้งใจ” และ “ร่วมใจ” ซึ่งส่งผลทางบวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปในรูปแบบ“การร่วมมือร่วมใจ” และ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมิน และร่วมภาคภูมิใจ ดังนั้นจึงควรรักษาบรรยากาศที่ดีนี้ไว้ให้ยั่งยืน

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลจากการสะท้อนผลการวิจัย คณะผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรมีการกำหนดในระดับนโยบายเพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง ดังนี้

8.2.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต้องดำเนินการควบคู่กันไป ทั้งการพัฒนาคุณภาพครูและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรกำหนด “นโยบายการวิจัยในโรงเรียน” ทั้งการวิจัยปฏิบัติการ การวิจัยสถาบัน และ การวิจัยและพัฒนา

8.2.2 การพัฒนาคุณภาพครูมีประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอน แต่ควรกำหนดให้มีนโยบายการพัฒนาผู้บริหารและหัวหน้างานในโรงเรียนควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในโรงเรียน อันเป็นฐานหลักสำคัญในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

8.2.3 ควรกำหนดนโยบายการนำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานการพัฒนาโรงเรียน ในลักษณะของการนำเสนอประจำปี เพื่อเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงาน นวัตกรรม และวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศต่าง ๆ

8.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

แม้ว่าการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ซึ่งเป็นการวิจัยในบริบทเฉพาะ (specific context) อาจมีข้อจำกัดในการนำไปอ้างอิงได้ แต่ก็สามารถประยุกต์ใช้ได้ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีบริบทคล้ายคลึงกันได้ โดยสามารถนำเอาประเด็นหรือข้อคิดหรือเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นได้ โดยเฉพาะสถานที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือกำลังมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกัน (Coghlan and Brannick, 2007; Milenkiewicz and Bucknan, 2008 อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

8.3.1 การใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานในสถานศึกษา ควรศึกษาหลักการวิจัย จรรยาบรรณผู้วิจัย และบทบาทของผู้วิจัยให้เข้าใจแจ่มแจ้งและนำไปใช้อย่างมั่นใจและเชื่อมั่นในหลักการมีส่วนร่วม

8.3.2 ปัจจัยความสำเร็จของการวิจัยในครั้งนี้ คือ คณะครูตระหนักและมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่ของตน เป็นสิ่งที่มีประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาก็คือตัวแปรที่สำคัญ เพราะว่าแสดงบทบาททั้งเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้วิจัยด้วย ดังนั้น ในบางกรณีจึงประสบความสำเร็จได้ ทั้งๆที่ใช้การบริหารแบบ Top down ก็ตาม

8.3.3 การพัฒนาในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (ongoing) จึงควรวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและสามารถดำเนินการได้แบบภายใน โดยอาจไม่ต้องอาศัยภายนอกเลย จึงควรใช้วิธีการพัฒนาคุณภาพครูที่เหมาะสม แต่มีเงื่อนไขผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย

8.3.4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปใน ทางที่ดีขึ้นเจริญขึ้น ดังนั้น จึงสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานของโรงเรียนและจะเอื้อประโยชน์สำคัญ คือ 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 "สมัครใจและไม่ถูกยัดเยียดให้ปฏิบัติ"

8.3.6 ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลสำคัญที่สุด และมีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพครูมากที่สุดด้วย ดังนั้นจึงต้องบริหารอย่างมีระบบ โดยปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนทั้งการวางแผน การบริหารจัดการ การนำ และการควบคุมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ประการ คือเป็นนักทฤษฎี 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 กล่าวคือไม่มีการวัดความรู้ครูโดยแบบทดสอบ หากแต่ใช้การประเมินโดยบุคคลเท่านั้น และขาดข้อมูลสะท้อนคุณภาพครูจากนักเรียนและผู้ปกครอง ในฐานะเป็นผู้มีส่วนส่วนเสียที่สำคัญมาก

8.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.4.1 โรงเรียนควรกำหนดให้ครูดำเนินการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองเป็นลักษณะเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะด้านโดยอาศัยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เช่น การพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เป็นต้น ซึ่งจะมีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น และดำเนินการควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ต้องอาศัยกระบวนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

8.4.2 โรงเรียนควรกำหนดให้มีแผนการพัฒนาคุณภาพครูที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ซึ่งอาจจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยวางแผนแบบมีส่วนร่วม และดำเนินการวิจัยต่อเนื่อง หรืออาจใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) ก็จะเกิดประโยชน์ต่อการจัดและพัฒนาการศึกษาสืบไป

8.4.3 ควรดำเนินการวิจัยควรใช้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ครอบคลุม ทั้งครู ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ในการสะท้อนคุณภาพของครู ซึ่งจะได้สารสนเทศที่รอบด้านและสามารถยืนยันคุณภาพครูได้ดีกว่า