

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ที่ผู้วิจัยนำเสนอมาตั้งแต่ต้นนั้น ดำเนินการตามวงจรของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) จำนวน 2 วงรอบ 10 ขั้นตอนเสร็จสิ้นแล้ว จึงขอเสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

5.1 ระยะที่ 1 การเตรียมการ

ในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำเสนอกรอบความคิดของการวิจัย ประโยชน์ที่ผู้ร่วมวิจัยจะได้และยอมรับสิทธิของผู้ที่ไม่ประสงค์ที่จะร่วมวิจัย รวมทั้งสร้างความตระหนักในการวิจัยและการปฏิบัติงานควบคู่กันไป โดยผู้วิจัยเป็นผู้ชี้แจงดำเนินการประชุมเป็นขั้นตอนคือ ขั้นตอนการสร้างมิตรภาพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขั้นตอนการสร้างความตระหนักและความเข้าใจร่วมกับ ขั้นตอนการวางแผนการทำงาน (Road map) เพื่อการวิจัย และขั้นตอนการประเมินสรุปผล โดยมีการอภิปรายบรรยายและซักถาม

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ (Preparation)

1.1 การสำรวจสภาพปัญหา

1.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรองค์การแห่งการเรียนรู้ การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

1.1.2 กำหนดตัวบุคคลที่จะให้เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

1.1.3 สำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

1.1.4 กำหนดหลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลากร

1.1.5 จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ

1.1.6 ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1.2 การสร้างความตระหนัก

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันหลอมรวมแนวคิดและประสบการณ์และข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณาเพื่อ ร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาแผนพัฒนาและนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

5.2 ระยะที่ 2 การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและพัฒนาบุคลากร

ผลการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 (Action Research Spiral no.1)

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Plan)

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหา เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ทั้งสามแห่ง ซึ่งเป็นเป้าหมายของการวิจัย เพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นฐานก่อนที่จะวางแผนพัฒนาเป็นลักษณะของการสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนของผู้ดูแลเด็กทุกคนที่ทำอยู่ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันจัดทำขึ้นและนำไปใช้สอบถามผู้ดูแลเด็กกลุ่มเป้าหมาย(รายละเอียดแบบสอบถามแสดงไว้ในภาคผนวก ง) นอกจากนั้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเองของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรายงานประเมินผลการอบรมของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น แผนการจัดกิจกรรมที่ผู้ดูแลจัดทำขึ้น ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพเด็ก การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาวิชาชีพครู จากบทที่ 2 เสนอผู้ร่วมวิจัยได้รับทราบด้วย

ผู้วิจัยได้สนทนากับผู้ดูแลหรือกับผู้ร่วมวิจัย เกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่เน้นการใช้สื่อการสอนและกิจกรรมที่เน้นให้เด็กได้เรียนรู้จากการสังเกต การลงมือปฏิบัติ การคิด การแก้ปัญหาและการสื่อความหมาย พร้อมทั้งการสอดแทรกการศึกษาตามแนวทางวิถีพุทธเพื่อมุ่งเน้นการปลูกฝังความดีงามและคุณธรรมไปพร้อม ๆ กัน พบว่าครูยังขาดความรู้และทักษะในการใช้สื่อที่ถูกต้องจึงมอบหมายให้ผู้ร่วมวิจัยศึกษาการผลิตสื่อและนำไปใช้ได้

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัยจำนวน 17 คนในการเก็บข้อมูลพื้นฐานในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ร่วมวิจัยได้ลำดับความสำคัญของปัญหาสรุปได้ดังนี้

- ผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและการใช้สื่อ/นวัตกรรม ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- ผู้ดูแลเด็กมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ การผลิตสื่อ/นวัตกรรมการศึกษาและการใช้สื่อ/นวัตกรรมการศึกษาประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาโดยใช้เทคนิค SWOT หาจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค พบว่าสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ คือเด็กมีพัฒนาการด้านภาษาล่าช้า การใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กและการปรับตัว สาเหตุเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่ไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ยังยึดติดกับการสอนแบบเดิม คือเน้นการทำให้เด็กดูและให้ท่องจำเนื้อหาเป็นหลักไม่ยึดจุดประสงค์การเรียนรู้ ไม่คำนึงถึงความสนใจ ความต้องการและความถนัด ความแตกต่างของแต่ละบุคคล ไม่ให้

ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ ไม่จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและที่สำคัญที่สุดคือ ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆของเด็ก

ผู้ดูแลเด็กควรได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสอนฝึกทักษะกระบวนการเขียนแผนการเรียนรู้ และนำไปใช้ปฏิบัติการสอนได้จริง ผู้ร่วมวิจัยได้เสนอกกลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างหลากหลาย วิเคราะห์ความเป็นไปได้ ข้อดีข้อเสียของแต่ละกลยุทธ์อย่างกว้างขวาง ด้วยเหตุผล จึงกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้ร่วมวิจัย 17 คน ก่อน เพื่อนำผลการพัฒนานั้นมาขยายผลต่อบุคลากรอื่นอีกต่อไป โดยใช้กิจกรรมการพัฒนา 6 กิจกรรมคือ

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยกำหนดกิจกรรมในการอบรม ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์หลักสูตร จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมและเวลาเรียน

1.3 การเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้เทคนิคคนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน

1.4 การจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา

1.5 การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

1.6 การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา

2. การมอบหมายงาน

3. การสาธิตการสอน

4. การศึกษาดูงาน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่น 1 แห่งคือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนข่า อ.พล จ.ขอนแก่น

5. การนิเทศภายใน โดยกำหนดกิจกรรมการนิเทศดังนี้

5.1 การสังเกตการสอน

5.2 การให้คำปรึกษาแนะนำ

5.3 การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน

6. การนิเทศแบบคลินิก

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมการพัฒนา 6 กิจกรรมดังกล่าวข้างต้น มาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการพัฒนางานรอบที่ 1 โดยเสนอในรูปตาราง ดังตาราง 1

การกำหนดตัวบ่งชี้การนำแผนไปสู่ปฏิบัติผู้วิจัยได้ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาและมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบทุกกิจกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ภาวะผู้นำในการกำกับติดตามผลระหว่างดำเนินการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันซึ่งปรากฏผลตามจุดมุ่งหมายตัวบ่งชี้ที่ระบุไว้ในบทที่ 4 ดังนี้

องค์ความรู้ที่ได้เมื่อพิจารณาลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับบุคคล ผู้วิจัยสามารถเรียงลำดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ดังนี้ คือ ระดับบุคคลพบว่า บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ทั้ง 3 แห่ง (17 คน) เป็นผู้ที่มีความรู้ 8 ข้อต่อไปนี้ 1) มีความรับผิดชอบและมีความริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ตระหนักในการแสวงหาความรู้ 3) ทนต่อการเปลี่ยนแปลง 4) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อการปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 6) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7) สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน 8) คิดและทำอย่างเป็นระบบ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 3 แห่ง ได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการวิจัยในชั้นเรียน และแบบกรณีศึกษาภายใน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่บุคลากรทุกคนใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนและของคนอื่น ๆ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน อันจะส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

เมื่อพิจารณาลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับกลุ่มทั้ง 6 ลักษณะแล้ว ผู้วิจัยสามารถเรียงลำดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ดังต่อไปนี้คือ ในระดับกลุ่มพบว่า กลุ่มย่อยตามที่แบ่งไว้ในบทที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีลักษณะ 6 ประการต่อไปนี้ 1) มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้น 2) ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้และเรียนรู้ร่วมกัน 3) มีการยอมรับในความสามารถความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) มีความสามัคคีและทำงานเป็นทีมและเครือข่าย 5) มีการแข่งขันภายในกลุ่มและมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติ 6) มีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน การที่กลุ่มต่าง ๆ ระบุว่าองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นรวมทั้งระบุว่า ทุกคนภายในกลุ่มมีโอกาสดูแลเรียนรู้ร่วมกันนั้น ผู้วิจัยได้ใช้หลักในการทำงานเป็นทีมซึ่งทุกคน ที่ปฏิบัติงานด้วยกันสามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนสามารถปฏิบัติงานแทนผู้รับผิดชอบโดยตรงเมื่อผู้หนึ่ง ผู้ใดไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ หลังจากนั้นการทำงานเป็นทีมยังทำให้บุคลากรมีโอกาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่อง มีการนำเอาข้อผิดพลาดในการทำงานมาร่วมกันคิด และปรับปรุงการทำงานได้ดีขึ้น รวมทั้งมีการเรียนรู้จากผลสำเร็จ และความล้มเหลวของงานร่วมกัน นวัตกรรมระดับกลุ่มที่ได้ คือ การจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แผนการจัดการศึกษา และหลักสูตรสถานศึกษา

การพิจารณาเรียงลำดับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันพิจารณา จัดลำดับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยให้แต่ละคนจัดลำดับตามความคิดของตน แล้ว นำมาพิจารณาเป็นการจัดลำดับของกลุ่ม แล้วนำผลการจัดลำดับของทั้งสามกลุ่มมาหลอมรวมเป็นภาพรวมขององค์กร ดังที่กล่าวมาแล้ว

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการ (Acting)

กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้นำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ตามลำดับจำนวน 5 กิจกรรมจนครบทุกกิจกรรมที่ระบุไว้เพื่อพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กซึ่งแต่ละ

กิจกรรมมีเป้าหมายเฉพาะดังที่แสดงไว้ในตารางแผนปฏิบัติการข้างต้น และมีระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่วันที่ 13 ตุลาคม ถึงวันที่ 16 ตุลาคม 2552

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล (Observing)

กลุ่มผู้ร่วมวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานจากทุกกิจกรรม ตามขั้นตอนของการปฏิบัติ ตามแผนปฏิบัติการเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2552 จะใช้สะท้อนผลการบรรลุเป้าหมายหรือไม่ เฉพาะของแต่ละกิจกรรมที่กำหนดไว้ ดังนี้คือ

กิจกรรมที่ 1, 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการและการสาธิตการสอนเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต โดยใช้แบบสังเกตฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1 และแบบประเมินการเขียนแผนการสอน

กิจกรรมที่ 3 การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมวิจัยนำไปดำเนินกิจกรรมตามที่วางแผนเอาไว้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตและรวบรวมเอกสาร

กิจกรรมที่ 4 การนิเทศภายในเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตโดยใช้แบบสังเกตฉบับที่ 2,3 การสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2,3

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานเก็บข้อมูลจากการสังเกตและสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูล รายงานผล

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (reflecting)

ประชุมปฏิบัติการเพื่อให้แต่ละกลุ่มสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข แล้วผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เขียนเป็นสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาโดยภาพรวม ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข หลังสิ้นสุดการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอนคือ การสังเคราะห์ความรู้ การนำเสนอรายงาน และขั้นตอนการประเมินและสรุป

การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 (Action Research Spiral no.2)

ขั้นตอนที่ 6 การวางแผนใหม่ (re-planning)

จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาทบทวนผลการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติงานใหม่ หลังสิ้นสุดการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการการปฏิบัติ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน และสภาพปัญหาขั้นตอนการกำหนดปัญหาและทำความเข้าใจปัญหา ขั้นตอนการประเมินประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการ/กิจกรรม และขั้นตอนการประเมินและสรุป

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันทบทวนการปฏิบัติงานทั้งหมดที่ผ่านมาทั้งที่เป็นจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและจุดแข็งที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนทำให้ได้แผนใหม่ที่ปรับแล้ว (Revised plan) ในระยะนี้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก โดยมอบหมายให้ผู้ร่วมวิจัยดำเนินการตามแผนที่วางไว้รายละเอียดตามตาราง 6

ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติการใหม่ (re-acting)

โดยแต่ละกลุ่มนำแผนปฏิบัติการ การนิเทศแบบคลินิกที่จัดทำขึ้นไปปฏิบัติให้บรรลุผล มีแนวการดำเนินงานเหมือนกับขั้นตอนที่ 3 ระหว่างวันที่ 13 - 16 ธันวาคม 2552 หลังสิ้นสุดการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการกำหนดแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม และขั้นตอนการประเมินและสรุป

ขั้นตอนที่ 8 การสังเกตผลใหม่ (re-observing)

จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้น ทั้งผลที่คาดหวังและที่ไม่คาดหวังทั้งทางบวกและลบ และการตีความปรากฏการณ์ต่างๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงานว่าเกิดการเรียนรู้และองค์ความรู้ใหม่อะไรบ้างเกี่ยวกับพัฒนางานวิชาการโดยใช้หลักการบูรณาการมีแนวทางปฏิบัติเหมือนกับขั้นตอนที่ 4 ซึ่งมีข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบและวิธีการ ขั้นตอนการสังเกตและเสนอรายงานผล และขั้นตอนการประเมินและสรุป

ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผลใหม่ (re-reflecting)

ดำเนินการวิจัยเหมือนกับขั้นตอนที่ 5 คือ เพื่อสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น องค์ความรู้ที่ได้รับ และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยใช้แนวคิดและข้อสรุปในการดำเนินงานเช่นเดียวกับการการปฏิบัติในขั้นตอนที่ 5 ที่มีการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอน คือขั้นตอนการสังเคราะห์ความรู้ ขั้นตอนการนำเสนอรายงาน และขั้นตอนการประเมินและสรุป

ขั้นตอนที่ 10 การสรุปผล (conclusion)

มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปผลการวิจัย มี 2 ระยะคือประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน เพื่อถอดบทเรียน (After Action Review ARR) มีการทบทวนผลการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 6-9 และระยะที่ 2 จัดประชุมเชิงวิชาการ 1 วัน เพื่อสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1-9 และหาข้อสรุปในประเด็นที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และองค์ความรู้จากการปฏิบัติ

5.3 สรุปผลการวิจัย

รูปแบบและกระบวนการพัฒนาเพื่อเป็นกรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่

5.3.1 การศึกษาความต้องการของผู้ร่วมวิจัย สังคม ชุมชน เนื้อหาวิชา รวมทั้งปรัชญาทางการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา กฎเกณฑ์ข้อระเบียบต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนการศึกษาสภาพทั่วไปก่อนการพัฒนา

5.3.2 กำหนดหลักการ เป้าหมาย จุดประสงค์ การจัดกิจกรรมการพัฒนา

5.3.3 การนำไปใช้

5.3.4 การวัดผลและประเมินผล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันพิจารณากำหนดรูปแบบกระบวนการ/วิธีการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ในระยะต่อไป การฝึกอบรมมีกระบวนการจัดการที่สำคัญ 4 ขั้นตอนคือ การสำรวจหาความต้องการในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมและการประเมินผลและติดตามผล ผู้วิจัยกำหนดใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยวิธีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติและการสาธิต

2) การประชุมกลุ่มย่อย เช่น ประชุมเสวนา สนทนัยสนทนาและสนทนัยสาธก จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเป็นการสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง

3) การสาธิต เป็นการแสดงให้เห็นของจริง กระบวนการ และขั้นตอนการปฏิบัติจริงโดยใช้เครื่องมืออุปกรณ์

4) การศึกษาดูงาน เป็นการนำผู้ร่วมวิจัยไปศึกษาดูงาน ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โนนข้าว อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงจากของจริงซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจ เพราะได้เห็นการปฏิบัติจริง โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการศึกษาในการศึกษาดูงานและจัดให้มีการอภิปรายภายหลังกลับมาจากการศึกษาดูงาน

ผลการศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ทั้ง 3 แห่ง โดยวิธี SWOT พบว่าผู้ดูแลเด็กส่วนมากไม่มีความรู้ความเข้าใจการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาเด็ก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการต่างคนต่างสอน โดยเน้นองค์ความรู้ในแต่ละเนื้อหา ขาดการเชื่อมโยงให้กิจกรรมหลัก 6 กิจกรรมสัมพันธ์กัน ขาดการวางแผนและกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ขาดเอกสารตำราเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ สื่อ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการของเด็ก ขาดตัวอย่างแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อให้ผู้ดูแลเด็กได้ศึกษาเป็นตัวอย่างการปฏิบัติงานไม่เป็นระบบขาดขั้นตอนที่ต่อเนื่องผู้ดูแลเด็กไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควรซึ่งส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพน้อยทำให้เด็กไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิด ประสบการณ์ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ไปส่งเสริมพัฒนาการของเด็กได้ครบทุกด้าน การประเมินทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุลูกภาพที่คาดหวัง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจึงได้ร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพเด็กปฐมวัย โดยใช้กิจกรรมการพัฒนา 6 กิจกรรมคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงาน การสาธิตการสอน การศึกษาดูงาน การนิเทศภายในและการนิเทศแบบคลินิก โดยยึดหลักหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติทุกขั้นตอน สภาพที่คาดหวังของการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาล

เมืองบ้านไผ่เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพภายใต้การปฏิบัติตามหลักการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 10 ขั้นตอน โดยดำเนินการเป็น 2 วงรอบ ซึ่งสรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้

วงรอบที่ 1 พัฒนากลุ่มเป้าหมาย โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการและมอบหมายงาน 2 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 21- 22 มีนาคม 2552 เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการใช้กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การทำวิจัยในชั้นเรียนและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ฝึกปฏิบัติโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 บ้านแก้ง, กลุ่มที่ 2 เทศบาล, และกลุ่มที่ 3 โนนสว่าง การจัดทำระบบประกันคุณภาพ การจัดทำแผนพัฒนาและการพัฒนาหลักสูตรให้บุคลากรภายในกลุ่มระดมสมองฝึกปฏิบัติ ส่วนการทำวิจัยในชั้นเรียนฝึกปฏิบัติเป็นรายบุคคล เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นงานกลุ่ม คือ ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนทุกคน ทำคนละ 1 เรื่อง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยกำหนดจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำเสนอผลงานในวันที่ 10- 11 พฤษภาคม 2552 โดยแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอผลงานกลุ่ม สำหรับงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยคัดเลือกผลงานที่ดีที่สุด กลุ่มละ 3 เรื่อง ให้เจ้าของผลงานเป็นผู้นำเสนอในที่ประชุม

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 15- 17 ตุลาคม 2552 และวันที่ 7- 8 พฤศจิกายน 2552 เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับการนำนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนมาใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี รูปแบบหัวเรื่องและขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ การสาธิตการสอนและสังเกตการสอน เป็นการแสดงขั้นตอนวิธีการสอนให้ดูเป็นตัวอย่าง โดยมอบหมายให้แต่ละกลุ่มเลือกตัวแทนสาธิตการสอนการนิเทศภายในโดยวิธีการสังเกตการสอน การให้คำปรึกษาแนะนำและการนิเทศเยี่ยมชั้นเรียนหลังจากเสร็จสิ้นการอบรม มอบหมายงานให้ผู้ร่วมวิจัยจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คนละ 1 แผน และให้แต่ละกลุ่มจัดนิเทศภายในกลุ่มของตนเองระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน 2552 - 10 ธันวาคม 2552 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยกำหนดให้มีการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงานครั้งที่ 2 ในวันที่ 14 ธันวาคม 2552

การศึกษาดูงาน ระหว่างวันที่ 3 พฤศจิกายน 2552 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้กำหนดไปศึกษาดูงานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนข่า สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น ใช้กิจกรรมฟังบรรยายสรุป ชักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันศึกษาเอกสาร ศึกษาสภาพจริง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้กำหนดประชุมเพื่อสรุปการศึกษาดูงาน โดยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอความคิดเห็นในวันที่ 7 พฤศจิกายน 2552 ซึ่งโดยภาพรวมเป็นที่น่าพอใจ



ผลการพัฒนาดังกล่าวข้างต้นปรากฏว่า สามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้คิดวิเคราะห์สภาพปัญหาและแก้ไขปัญหา โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1-2 ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 3 แห่ง มีการบริหารและจัดการงานวิชาการตามหลักสูตรการโดยเน้นผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการจัดผู้รับผิดชอบตามสภาพงาน จัดทำข้อมูลสารสนเทศเป็นระบบมีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและมีการรายงานผลให้ต้นสังกัดทราบ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีการจัดระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลายด้วยหลักการบูรณาการ ได้มีการประชุมปฏิบัติการวางแผนการจัดกิจกรรมประจำวันโดยจัดเป็นมุมเล่นประมาณ 5 - 6 มุม เช่น มุมดนตรี มุมศิลปะ มุมบทบาทสมมุติ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้ และสามารถนำไปจัดทำแผนการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ด้านการนิเทศการสอนมีการนิเทศเป็นระบบมากขึ้น มีการนิเทศการสอนและนำผลไปปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากยิ่งขึ้น มีหลักฐานการทำงาน มีการสังเกตผู้เรียนพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น ด้านการศึกษาดูงานกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจได้รับประสบการณ์ในประเด็นที่ศึกษาดูงานมีความพึงพอใจ

สิ่งที่เปลี่ยนแปลงในวงรอบที่ 1 คือบุคลากรกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบ ลำดับขั้นตอนในการทำงานแต่ยังขาดความชำนาญและทักษะความสามารถในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้สมบูรณ์ การจัดกระบวนการหรือวิธีการสอนยังไม่เป็นที่พึงพอใจจึงได้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงในวงรอบที่ 2 ต่อไป

วงรอบที่ 2 เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการจัดกระบวนการหรือวิธีการสอนโดยนำเอาความรู้ที่ได้จากการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ประกอบกับศึกษาเอกสารเพิ่มเติมคือเอกสารการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนและเอกสารประกอบการอบรมตามโครงการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยวิธี Lesson study เพื่อการนิเทศและการพัฒนาและการนิเทศแบบคลินิก โดยผู้วิจัย ผู้อำนวยการกองการศึกษาและหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงสามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายทุกคนให้สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เกิดทักษะสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้ และสามารถนำหัวข้อเนื้อหาที่ได้จากการวิเคราะห์หลักสูตรมากำหนดขอบเขตของเนื้อหาสาระที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ได้เคลื่อนไหว สังเกต สืบค้น ทดลอง และเรียนรู้ร่วมกับกลุ่ม การออกแบบกิจกรรมสำหรับผู้เรียน ยึดหลักการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และรับรู้ผ่านอวัยวะสัมผัส การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีลักษณะเป็นแบบบูรณาการสามารถเชื่อมโยง และสัมพันธ์กับ 6 กิจกรรมหลักได้

สิ่งที่เปลี่ยนแปลงในวงรอบที่ 2 คือการให้เด็กมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ และได้สร้างความรู้ด้วยตนเองในขณะปฏิบัติกิจกรรมโดยมีครูเป็นผู้ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกรวมทั้งการให้เวลาสำหรับผู้เรียนที่จะเรียนรู้ด้วยวิธีที่เหมาะสมกับตนเอง ในที่สุดเด็กจะได้คำตอบหรือแก้ปัญหาด้วยตนเองเกิดเป็นความรู้ที่มีความหมายและนำไปใช้ประโยชน์ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข และแสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เด็กได้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้เหมาะสมตามวัย

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายในประเด็นจากคำถามการวิจัย รวม 2 ประเด็น คือ 1) กระบวนการ/วิจัยการพัฒนาบุคลากร 2) ผลของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังนี้

5.4.1 กระบวนการ/วิจัยการพัฒนาบุคลากร สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ(2542)ได้ระบุถึงบทบาทครูในการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่พิจารณาจากกระบวนการสอนไว้ 3 ประการคือ 1) บทบาทในการเตรียมการสอน ได้แก่ การเตรียมสาระการเรียนรู้ การจัดหาแหล่งเรียนรู้และการวางแผนการสอน 2) บทบาทในการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศ การจัดสภาพแวดล้อม การกระตุ้นให้ผู้เรียนการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ตามที่ได้ออกแบบไว้ 3) บทบาทในการประเมินผลการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จากแนวคิดในการเรียนรู้ดังกล่าว สามารถนำมาสู่การจัดการเรียนรู้ในระดับปฐมวัยที่มีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1) การเตรียมผู้สอนให้พร้อม

2) การวางแผนการเรียนรู้

3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การเตรียมผู้สอนให้พร้อม ซึ่งความหมายของการเตรียมผู้สอนให้พร้อม หมายถึง การที่ผู้สอนจะต้องมีความพร้อมในด้านความรู้ที่จะนำไปสู่การจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทั้งนี้องค์ประกอบด้านความพร้อมที่เกี่ยวข้องกับความรู้มีดังนี้

1.1) การมีความพร้อมในด้านความรู้ที่ตรงตามที่หลักสูตรกำหนดทั้งนี้ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ จากหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 ที่กำหนดสาระที่ควรเรียนรู้ไว้ 4 เรื่องด้วยกันคือ เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่แวดล้อมเด็ก

ธรรมชาติรอบตัวและสิ่งต่างๆ รอบตัว จากนั้นจึงหาความรู้ในเรื่องดังกล่าวในขอบเขตที่จะนำมาสู่การสร้างกรอบความรู้ที่พอเหมาะและพอเพียงกับผู้เรียน

1.2) การกำหนดความรู้ ทั้งนี้ผู้สอนจะนำหัวข้อเนื้อหาที่ได้จากการวิเคราะห์หลักสูตรมากำหนดขอบเขตของเนื้อหาสาระที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความยากง่ายของเนื้อหาสาระความพอเพียงกับความสามารถที่จะเรียนรู้ในแต่ละวัยและความสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

1.3) การศึกษาความรู้ที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์การกลั่นกรองสาระให้มีความเหมาะสมกับธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้เรียน และศึกษาถึงธรรมชาติ ลักษณะของสาระความรู้ นั้นๆ เพื่อเข้าใจถึงคุณค่าของความรู้ที่จะก่อให้เกิดเป็นความรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน

1.4) จัดลำดับความรู้จากง่ายไปหายาก ทำความเข้าใจและจัดความรู้ที่ซับซ้อนให้มีความง่ายเหมาะกับการทำความเข้าใจ และเชื่อมโยงความรู้ไปสู่สาระที่มีอยู่ในสภาพชีวิตจริงที่ผู้เรียนประสบ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในแง่ของการนำความรู้ไปใช้

1.5) มีความรู้พร้อมที่จะให้คำอธิบาย คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษาให้ความรู้ที่ชัดเจนตรงไปตรงมา และเป็นความรู้ที่ถูกต้องสมบูรณ์

1.6) การเตรียมแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ประกอบการเรียนรู้ ทั้งจากการปฏิบัติ การทดลอง การสืบเสาะ การสืบค้น ซึ่งแหล่งความรู้จะต้องเป็นแหล่งความรู้ที่ใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้แบบแผนต่างๆ ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกันกับลักษณะของความรู้ ลักษณะของกิจกรรม และธรรมชาติของผู้เรียน แหล่งความรู้ที่จัดหาหรือจัดเตรียมได้แก่ แหล่งความรู้ประเภทสื่อการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมหรือการปฏิบัติการ หรือการทดลอง แหล่งความรู้ประเภทห้องสนับสนุนกิจกรรม เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการห้องสืบค้นรวมทั้งแหล่งความรู้ในชุมชน แหล่งความรู้ประเภทบุคคลได้แก่วิทยากรผู้รู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ทั้งนี้จะต้องมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งความรู้เหล่านี้จะจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้ และขณะเดียวกันจะต้องมีการกลั่นกรองจัดนำเสนอแหล่งความรู้ให้มีความเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียนด้วย

1.7) การเข้าใจผู้เรียนได้แก่ การทำความเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติของผู้เรียนระดับปฐมวัยศึกษา เกี่ยวกับธรรมชาติของการเรียนรู้ประจำวัย และคุณลักษณะตามวัยของผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อนำมาสู่การสาระความรู้ที่พอเหมาะกับผู้เรียน

1.8) การพัฒนาความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอให้มีความพอเหมาะมีความเป็นปัจจุบัน และนำมาใช้พัฒนาความรู้เดิมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2) การวางแผนการเรียนรู้เป็นการกำหนดวิธีการจัดประสบการณ์ที่จะนำผู้เรียนไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนความสามารถและคุณลักษณะตามวัยของผู้เรียน วิธีการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับธรรมชาติผู้เรียน ทั้งนี้โดยมี

เป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นสำหรับการวางแผนการเรียนรู้นั้นจะเกี่ยวกับกระบวนการจัดประสบการณ์ใน 4 เรื่องดังนี้

2.1 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นการคาดหวังของกระบวนการจัดประสบการณ์ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปสู่เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ในแต่ละครั้งว่าต้องการพัฒนาผู้เรียนไปในลักษณะใดทั้งนี้การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษาใน 3 ลักษณะคือ จุดมุ่งหมายทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยขณะเดียวกันการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงประสบการณ์สำคัญว่าในการจัดประสบการณ์ครั้งนี้ต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์สำคัญอย่างไรบ้างการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จะช่วยเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การกำหนดวิธีการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกันต่อไป

2.2 การกำหนดสาระการเรียนรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้กลั่นกรองและกำหนดขอบเขตที่เหมาะสมกับผู้เรียนมากำหนดไว้ ทั้งนี้ต้องเป็นสาระที่มีความหมายต่อผู้เรียน เชื่อมโยงกับชีวิตจริง มีความยากง่ายที่เหมาะสมกับวัย และสามารถนำไปสู่การให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้จากการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

2.3 การกำหนดวิธีการจัดประสบการณ์ เป็นการจัดประสบการณ์ที่ยึดหลักการเรียนรู้จากการกระทำ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ได้เคลื่อนไหว สำรวจ สังเกต สืบค้น ทดลอง และเรียนรู้ร่วมกับกลุ่ม การกำหนดวิธีการจัดประสบการณ์นี้ จะต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

2.4 กำหนดวิธีการประเมินผล เป็นการประเมินผู้เรียนว่ามีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยนำจุดประสงค์การเรียนรู้มาเป็นหลัก และกำหนดการประเมินผลตามจุดประสงค์นั้น ทั้งนี้ต้องเป็นการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการและผลงาน มีการออกแบบเครื่องมือการประเมินที่เหมาะสมและใช้ประเมินได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการ

3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการออกแบบกิจกรรมสำหรับผู้เรียน โดยยึดหลักการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และรับรู้ผ่านอวัยวะสัมผัส ทั้งนี้การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องพิจารณาจากจุดประสงค์การเรียนรู้ว่าต้องการให้ผู้เรียนได้พัฒนาในเรื่องใด ต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์สำคัญด้านใด สาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้นั้นมีธรรมชาติของความรู้ในลักษณะใด จากนั้นจึงเลือกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม

จากการรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยพบว่าบ่อยครั้งที่ผู้ดูแลเด็กจะปล่อยให้เด็กเล่นไปเรื่อย ๆ ให้เวลาผ่านไปวันหนึ่ง ๆ (Aimless wandering) โดยไม่มีเป้าหมายในการดูแลเด็กที่ชัดเจน กิจกรรมที่จัดให้เด็กก็จะมีเฉพาะกิจกรรมร้องรำทำเพลงเป็นหลักเพราะไม่รู้ว่าจะสอนอะไรให้กับเด็กบ้าง (Educational aspect) คุณภาพของผู้ดูแลเด็ก คือตัวชี้วัดคุณภาพของศูนย์

พัฒนาเด็กเล็ก (Traver & Ruopp, 1978) เพราะเด็กในวัยนี้จะเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมรอบตัวและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุดก็คือ คนหรือผู้ใหญ่ที่อยู่ใกล้ชิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กที่อยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพราะผู้ใหญ่ที่อยู่กับเขาหรือผู้ดูแลเด็กนั้นจะทำหน้าที่สำคัญๆ หลายอย่างที่มีผลต่อการเรียนรู้ของเด็กในช่วงเวลากลางวัน เป็นช่วงที่เด็กมีกิจกรรมมากมาย หน้าที่เหล่านั้นได้แก่ เป็นตัวแบบให้กับเด็ก (Role- Model) เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับเด็ก ในการสื่อสารให้เด็กได้รับรู้ค่านิยมและพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับเป็นผู้จัดสภาพแวดล้อมที่จะเลือก ให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพของผู้ดูแลเด็กจึงเกิดมาจากความเข้าใจใน หลักการ ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อบทบาทของตนและการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จากสภาพจริงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรสถานศึกษา ผู้ดูแลเด็ก ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ในระดับน้อยจึงส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ขาดทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจนถึงแม้ว่าผู้ดูแลเด็กจะใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่รัฐจัดส่งให้ เพื่อใช้ ประกอบการจัดการเรียนการสอนแต่แผนการจัดการเรียนรู้สำเร็จรูปนั้นผู้ดูแลเด็กขาดการพัฒนา ให้สอดคล้องกับสภาพบริบท วัฒนธรรม และบรรยากาศ การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึง อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพของเด็กในการที่ทำให้เด็กมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ ไม่เป็นไป ตามวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญในด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นประเด็นหลัก ร่องลงมาคือ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรและการ ประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษาตามลำดับ ด้านการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนขาด ความรู้ความเข้าใจและขาดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดเอกสารตำราที่เกี่ยวกับการทำ วิจัยในชั้นเรียน มีความเข้าใจว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและมีความซับซ้อน ต้องทำ ถึง 5 บท มีเอกสารอ้างอิงและมีสถิติมากมายเข้ามาเกี่ยวข้อง การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นคนละส่วน กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงไม่มีเวลาและไม่อยากทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วีระพล ฉลาดแย้ม (2544) ได้ศึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก

จากหลักการและสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้กำหนด วิธีการพัฒนาโดยร่วมกันวิเคราะห์ห้องครุ ด้วยเทคนิค swot analysis การสนทนากลุ่ม (focus group discussion) และการประชุมปฏิบัติการ (work shop) กำหนดแนวทางและวางแผนในการ พัฒนา โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและกลยุทธ์พัฒนาด้วยกิจกรรมการ อบรมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงาน การนิเทศภายใน การศึกษาดูงานและการนิเทศแบบ คลินิก

วงรอบที่ 1 การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการโดยให้ กลุ่มเป้าหมายศึกษาเอกสารตำรา และฟังคำบรรยายจากวิทยากรเกี่ยวกับการจัดทำระบบประกัน คุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การทำวิจัยในชั้นเรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การฝึกปฏิบัติ การจัดทำ

ระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษาการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาหลังจากอบรมเชิงปฏิบัติการมอบหมายให้แต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามกลุ่มที่กำหนดจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) ที่ให้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความสับสนในการปฏิบัติงานไม่มีการกระจายงานจึงทำให้ภาระงานตกอยู่กับผู้บริหารเพียงคนเดียว เมื่อแต่ละกลุ่มดำเนินการเสร็จสิ้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยกำหนดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอผลงานทุกชั้นๆ ละ 1 คน โดยไม่ซ้ำกันพบว่ากลุ่มเป้าหมายทุกคนมีส่วนร่วมในการทำผลงานโดยการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ร่วมคิดร่วมทำ ซึ่งทุกคนมีความรู้ความเข้าใจร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและนำไปใช้ได้ โดยมีการรายงานผลให้ต้นสังกัดทราบ

การทำวิจัยในชั้นเรียนเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการได้มอบหมายให้กลุ่มเป้าหมายทุกคนจัดทำวิจัยในชั้นเรียนคนละ 1 เรื่อง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้คัดเลือกผลงานที่เหมาะสมกลุ่มละ 3 เรื่อง และให้เจ้าของผลงานนำเสนอในที่ประชุม พบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้ แต่ยังไม่เกิดทักษะเท่าที่ควรเพราะยังต้องใช้เวลาในการศึกษาและพัฒนาตนเองตลอดจนต้องการได้รับความรู้และความช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดร.ณิ อาจปรุ (2543) ได้ศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ มีความต้องการมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลการเขียนรายงานการวิจัยและครูผู้สอนเองก็ต้องการความช่วยเหลือจากกลุ่มผู้ร่วมวิจัยโดยจัดเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องครูไม่เข้าใจมาให้ศึกษาหาความรู้และจัดนิเทศ ให้ความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาดูงาน กลยุทธ์ในการพัฒนาโดยใช้กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติให้ความรู้ความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติหลังจากมีการไปศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และร่วมกันพิจารณาและหาข้อสรุปในประเด็นสำคัญว่า เราเป็นอย่างไร เขาเป็นอย่างไร ถ้าจะพัฒนาให้เราเป็นอย่างเขาจะอย่างไร ซึ่งในประเด็น “เราเป็นอย่างไร” ผู้วิจัยได้กระตุ้นให้ผู้ร่วมวิจัยได้คิดพิจารณาว่าบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเราแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่โดดเด่นในด้านในบ้าง ขาดบุคลากรในด้านใด จะสามารถพัฒนาระดับความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นได้หรือไม่ และอย่างไร รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ที่พวกเรามีอยู่นั้นเพียงพอและมีประสิทธิภาพหรือไม่ จะต้องจัดซื้อ จัดหาอะไรมาเพิ่มเติมจึงจะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นไม่ติดขัด ส่วนประเด็น “เขาเป็นอย่างไร” ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้ร่วมวิจัยที่ไปศึกษาดูงานได้ฝึกทบทวนว่าสถานที่ที่ไปศึกษาดูงานเขามีจุดเด่น จุดด้อย อย่างไร การบริหารจัดการของเขาต่างจากของเราอย่างไร สภาพภายในศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กของเขาเป็นอย่างไร จำนวนและคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานนั้นเป็นอย่างไร สำหรับประเด็น “ถ้าจะพัฒนาให้เราเป็นอย่างเขาจะทำอย่างไร” ผู้วิจัยได้กระตุ้นให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดความตระหนักโดยชี้ชวนให้คิดว่า ภายใต้ข้อจำกัดของเรามีส่วนใดที่จะพัฒนาให้เป็นอย่างเขาได้บ้าง จะใช้วิธีการใด และจะพัฒนาอย่างไรเป็นต้น จากการสร้างความตระหนักดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการมีการมอบหมายงานให้กลุ่มเป้าหมายศึกษาเอกสารตำรา และฟังคำบรรยายจากวิทยากรเกี่ยวกับการนำวัฒนธรรมการศึกษาชั้นเรียนมาใช้ในการเขียนแผนการสอน โดยใช้กระบวนการการศึกษาชั้นเรียนพบว่าผู้ร่วมวิจัยมีการพูดคุยปรึกษารื้อกันมากขึ้นเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ตัวกิจกรรม บทบาทของครูผู้สอน พฤติกรรมการเรียนรู้และแนวคิดของผู้เรียนแต่ละคน สำหรับตัวนักเรียนพบว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือสามารถนำเรื่องราวในชีวิตประจำวันมาใช้ในชั้นเรียนได้รู้จักทำงานร่วมกันกล้าแสดงออกมากขึ้น พูดเสียงดังขึ้น และสามารถนำเสนอผลงานหน้าชั้นเรียนได้ ชอบที่จะทำกิจกรรม และออกไปนำเสนอแนวคิดและวิธีการของกลุ่ม กล้าคิดให้แตกต่างและหลากหลาย กล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น รวมถึงอยู่กับปัญหาหรือทำกิจกรรมได้นานขึ้น ไม่ยอมแพ้หรือเลิกได้ง่าย ๆ และมีเจตคติที่ดีมากขึ้น ไม่ยอมแพ้หรือเลิกได้ง่าย ๆ และมีเจตคติที่ดีมากขึ้นต่อการทำงานกลุ่มหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์และคณะ, 2550) กิจกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การศึกษาปฏิบัติ วิเคราะห์หลักสูตร การเขียนแผนผังความคิด การเขียนแผนการเรียนรู้การสาธิตการสอนโดยกลุ่มเป้าหมายตามที่วิทยากรกำหนด และการนิเทศภายใน โดยวิธีการสังเกตการสอนการให้คำปรึกษาแนะนำและการนิเทศชั้นเรียน พบว่าสามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้วิเคราะห์หลักสูตรได้นำมาเชื่อมเป็นแผนผังความคิดเขียนแผนการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งสอดคล้องกับ สุริยากร เขตเจริญ (2547) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการกับการนิเทศภายในพบว่ามีเปลี่ยนแปลงหลังการดำเนินการคือ บุคลากรเกิดความเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงาน มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการเขียนแผนการสอน สอดคล้องกับ สะไกร เวชบรรพต (2547) ที่กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในจะสร้างความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการเรียนรู้และนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนจากการยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง ปรับเปลี่ยนเป็นยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้กล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าทำ และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เพราะไม่เข้าใจขั้นตอนการออกแบบการเรียนรู้โดยไม่ใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย และขั้นตอนปฏิบัติการสอนโดยจัดหาแหล่งเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา และจุดประสงค์การเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย จึงทำให้ขาดความมั่นใจในการเขียนแผนการเรียนรู้และการนำไปใช้ปฏิบัติสอนจริง และผู้เรียนขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติจริงไม่รู้จักคิดวิเคราะห์และ

สร้างสรรค์ จึงต้องศึกษาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มเติม และฝึกทักษะปฏิบัติการสอนให้เกิดทักษะและความชำนาญเพิ่มเติมอีกตั้งที่สำนักงานคณะกรรมการประณศศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้กล่าวว่า การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผล ต้องพัฒนาทั้งความรู้ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

วงรอบที่ 2 การพัฒนาโดยการให้ศึกษาเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มเติม ฝึกปฏิบัติการสอนให้เกิดทักษะและความชำนาญแบบคลินิก ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการประณศศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้กล่าวว่า การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลต้องพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การใช้กิจกรรมการนิเทศแบบคลินิก พบว่าสามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายทุกคน ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ดี สามารถออกแบบการเรียนรู้ สอนด้วยเทคนิคและวิธีการการสอนใหม่ๆ และหลากหลายในขั้นตอนการปฏิบัติการเรียนการสอนโดยการจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเชื่อมโยงเนื้อหาบทกิจกรรมการเล่นตามมุมต่างๆ ให้สัมพันธ์กันทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม เน้นการฝึกปฏิบัติจริงจนเกิดทักษะได้ปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม นักเรียนมีโอกาสดำรงออกได้ใช้ความคิดประสพการณ์ ความสามารถและทักษะต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ดังที่ เรวัตร แม่นผล (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนบูรณาการแบบสหวิทยาให้มีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนจำเป็นต้องให้บุคลากรมีความรู้ในการบูรณาการแบบสหวิทยาและมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดย นิเทศ ซึ่งวิธีการนิเทศแบบคลินิกเป็นคลินิกที่ครูต้องการจะปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ พรเทพ คำหินกอง(2550) กล่าวว่า การนิเทศภายในจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการได้อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติการ การสังเกต และการสะท้อนผล ทุกคนมุ่งที่จะปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่ สุภาพ สารโศกา (2547) กล่าวว่า การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ด้านความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้ และด้านการสอน สามารถปฏิบัติการสอนแบบบูรณาการได้ นอกจากจะเป็นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสามารถเขียนแผนการเรียนรู้ได้แล้วยังส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาเนื่องจากครูได้รับทราบแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาหรือต้องการที่จะพัฒนาอันส่งผลดีต่อนักเรียนโดยตรงสอดคล้องกับ Meub (2006) ที่พบว่าวิธีสอนแบบประสม เพื่อให้มั่นใจในการใช้เครื่องมือหลายชนิดและ

วิธีการสอนหลายแบบ มีผลต่อปฏิสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติวิชาคณิตศาสตร์ที่ใช้ระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้สร้างความสำเร็จเพื่อกำหนดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพของครูสอดคล้องกับ พิมพ์พันธุ์ จันทไทย (2547) กล่าวว่า กลยุทธ์การนิเทศภายในได้พัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการให้สามารถกำหนดหัวเรื่องกับเรื่องกับนักเรียนให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแล้วนำมาเขียนแผนผังความคิดแตกเป็นหัวข้อสำคัญที่นักเรียนต้องเรียนรู้ วิเคราะห์เชื่อมโยงให้เกิดการบูรณาการภายในและระหว่างวิชาแล้วนำมาออกแบบการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการปฏิบัติจริงผู้เรียนสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเสนอได้ และมีการประเมินตามสภาพจริงทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน สนใจเนื้อหาวิชา กล้าคิด กล้าทำกล้าแสดงออกทำให้เกิดความรู้และทักษะและมีโอกาสได้ใช้ความคิด ประสบการณ์ ความสามารถและทักษะต่างๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

2. ผลของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

จากผลการวิจัยพบว่าผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสอดคล้องกับศักยภาพบุคคลกลุ่มบุคคล และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบกับฐานะของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต้องมีความเท่าเทียมกันในการวิจัยจึงทำให้เกิดความคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบทั้งการคิด การปฏิบัติ การสังเกตผล และการสะท้อนผล จึงทำให้เกิดแผนงาน/กิจกรรมเพื่อเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะส่งผลให้เด็กได้รับประโยชน์และมีคุณภาพอันเป็นผลจากการพัฒนาผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Heron, J (1996), Ubben (2001) ที่กล่าวถึง การพัฒนาครูต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงแผนงานหรือโครงการที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน (results – driven education) การมุ่งให้ครูคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) และการเรียนรู้ในตัวครูเกิดจากการเป็นผู้กระทำ (active) ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เป็นกรอบแนวคิดและนำไปสู่การปฏิบัติทำให้การพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ได้บรรลุเป้าหมาย

ผลจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานวิชาการประกอบด้วยการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่าได้มีการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้เป็นระบบยิ่งขึ้นมีการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินคุณภาพการศึกษาและมีการรายงานผลต้นสังกัด ด้านการวิจัยในชั้นเรียนบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นเกิดทักษะมีความกระตือรือร้นตระหนักเห็นความสำคัญและมีความตั้งใจที่จะดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเพื่อพัฒนาระบบการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นผลการวิจัยครั้งนี้นอกจากตัวบุคลากรจะได้รับการพัฒนาใน

ด้านเนื้อหาสาระการวิจัยในชั้นเรียนแล้วยังจะเป็นประโยชน์และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูผู้สอนคนอื่น ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพราะบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาในครั้งนี้ส่วนมากมีความตั้งใจจริงที่จะดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องและจะนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ต่อไป

ผลจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการทำให้นักเรียนได้รับความสนุกสนานในการเรียน ได้ฝึกปฏิบัติจริงสามารถฝึกทักษะต่างๆ ได้ด้วยตนเอง รู้จักคิด กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกได้เรียนรู้ร่วมกัน ทำงานเป็นกลุ่มแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นซึ่งกับและกัน สามารถเชื่อมโยงความรู้เก่าและความรู้ใหม่ได้เร็ว เกิดความเข้าใจเรียนรู้อย่างมีความหมายและสัมพันธ์กับชีวิตจริง ทำให้สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจการแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้ สอดคล้องกับ วิทเทเกอร์ (Whitaker, 2005) กล่าวว่า ระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาคณิตศาสตร์ถ้านักเรียนใช้เวลาในการใช้ระบบนี้มากขึ้น สอดคล้องกับ สิริลักษณ์ ภูมิศิริไพบูลย์ (2550) กล่าวว่า การสอนแบบบูรณาการสอดแทรกผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งาน การวางแผนการทำงาน การปฏิบัติจริง และมีการวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบนอกจากนี้ผู้เรียนในสิ่งที่ตนเองสนใจ เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตประจำวัน ทำให้มีการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มีการเปรียบเทียบและชื่นชมผลงานของนักเรียน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี จากการปฏิบัติจริงส่งผลทำให้นักเรียนมีความรู้และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติตน ดังที่ พิมพ์พันธุ์ จันทไทย (2547) กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการปฏิบัติจริงผู้เรียนสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเสนอได้และมีการประเมินตามสภาพจริงทำให้อุเรียนมีความสุขในการเรียนสนใจเนื้อหาวิชา กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก ทำให้เกิดความรู้และทักษะ และมีโอกาสได้ใช้ความคิด ประสพการณ์ความสามารถและทักษะต่างๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในชีวิตจริง

การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการนี้ นอกจากสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้แล้ว ยังส่งผลให้ผู้เรียนได้สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมตามมมมาสร้างองค์ความรู้ให้มีความรู้และทักษะในทุกด้าน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันและใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยความมั่นใจ ทำให้อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

การเรียนรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. การเรียนรู้จากคุณลักษณะของนักวิจัยปฏิบัติการ

ในกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) โดยทั่วไปแล้ว จะเป็นการทำงานวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยจากภายนอก กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ร่วมวิจัยจากภายใน แต่ในการวิจัยปฏิบัติการครั้งนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในหน่วยงานเดียวกัน โดยผู้วิจัยเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ร่วมวิจัยจำเป็นต้องให้ความร่วมมือการทำงานวิจัยเพราะเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งในความเป็นจริงแล้วไม่ได้เป็นเช่นนั้น ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยยึดมั่นและปฏิบัติ

ตนให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของนักวิจัยปฏิบัติการ (PAR) ที่ พันธุ์ทิพย์ งามสูตร (2540) กล่าวไว้ ดังนี้

1.1 มีความรู้สึกร่วม (empathy) การมีความรู้สึกเช่นเดียวกับชาวบ้าน (ในการวิจัยครั้งนี้ ชาวบ้านเทียบได้กับ ผู้ร่วมวิจัย) การที่ผู้วิจัยมีความรู้สึกเช่นเดียวกับผู้ร่วมวิจัย (empathize) ก็เท่ากับว่าผู้วิจัยอยู่ในสภาวะเดียวกับเขา เข้าใจว่าเรากำลังทำอะไร จะไม่ทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์พฤติกรรมหรือทัศนคติของผู้ร่วมวิจัยว่าถูกหรือผิด

1.2 การเป็นที่ยอมรับ (creditable) การมี credit คือการเชื่อถือได้ วางใจได้ยังมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้นได้รับการยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจมาก และการที่คนจะยอมรับให้ credit หรือเชื่อถือใครก็ต่อเมื่อเขามองเห็นว่าเป็นคนซื่อสัตย์และมีเกียรติ

1.3 ความเสมอภาค (equality) โดยผู้วิจัยปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิจัยทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์

1.4 การให้ความนับถือผู้อื่น (respectful) โดยคำนึงเสมอว่าทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ

1.5 การร่วมมือและช่วยเหลือ (cooperative / helpful) การร่วมมือและช่วยเหลือกันและกันจะส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดทัศนคติต่อตนเอง ต่อสมาชิกของกลุ่ม และต่อสถานการณ์โดยรวม

1.6 การระมัดระวังเรื่องอากัปกิริยา (the use of gestures) สิ่งที่ผู้วิจัยระมัดระวังได้แก่ หลีกเลี่ยงการแสดงภาษาท่าทาง (body language) ที่ไม่เหมาะสม เช่น การชี้นิ้ว เพราะจะบ่งบอกความเป็นเจ้านาย การกระดิกนิ้ว เพราะเป็นอาการที่ลบหลู่หรือท้าทายผู้อื่น อากัปกิริยาที่ผู้วิจัยใช้กับผู้ร่วมวิจัย จะเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นคำพูด (non-spoken behavior) เช่น การใช้มือแตะหรือโบก การเคลื่อนไหวเล็กน้อยของลูกตา หรือกลัมนัยยะใบหน้า ให้สอดคล้องกับคำพูดหรือการสนทนาที่แสดงถึงความรู้สึกสนิทสนม ความสนใจ ความรัก ความผูกพันและเอื้ออาทรต่อกัน

1.7 การเปิดใจกว้าง (open mind) โดยผู้วิจัยจะพยายามเข้าใจในเหตุผลของบุคคลอื่น (ผู้ร่วมวิจัย) ที่อาจเชื่อ หรือคิดในสิ่งที่แตกต่างไปจากเรา และอดทนต่อข้อโต้แย้ง หรือการวิพากษ์วิจารณ์ในสิ่งที่เราคิดว่าถูกต้อง

1.8 การเป็นผู้ฟังที่ดี (good listener) ในการสนทนาผู้วิจัยจะใช้เวลาในการฟังให้มากเพราะการฟัง คือการซึมซับความรู้สึกของบุคคลอื่นว่าเขามีความคิดเห็น และมีความรู้สึกอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจมุมมองของบุคคลอื่น (ผู้ร่วมวิจัย) ได้มากขึ้น

2. การเรียนรู้จากการใช้ภาวะผู้นำ

การที่ผู้วิจัยจะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนภายในองค์การได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ผู้วิจัยต้องให้ความสำคัญ คือ ผู้วิจัยจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” (leadership) ซึ่งภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ การเป็นผู้สอนงาน การเป็นผู้บริหารจัดการ และการเป็นผู้

ระดมสรรพกำลัง และสรรพทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ในการวิจัย ทั้งนี้ในการใช้ภาวะผู้นำก็เพื่อให้บุคลากรในองค์การที่เป็นผู้ร่วมวิจัย เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับในตัวผู้วิจัย ซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การนั้น ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ของ วิโรจน์ สารัตนะ (2548) ที่ระบุว่า การใช้ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนั้น มีลักษณะดังนี้

2.1 ใช้ภาวะผู้นำโดยอาศัยอำนาจเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการโดยตำแหน่ง

2.2 ใช้ภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมชมชอบ เคารพนับถือและเป็นมิตรจากคนอื่น

2.3 มีพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงสนับสนุน คำนึงถึงความต้องการของคณะครูทำให้งานน่าสนใจส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน

2.4 กระตุ้นให้คณะครูได้ตระหนักถึงปัญหาหรือโอกาสและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ

2.5 มีพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ กำหนดจุดมุ่งหมายที่ท้าทาย สนับสนุนให้คณะครูทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

2.6 จูงใจคณะครูปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจ และใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังต้องใช้ ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ร่วมด้วย

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การสร้างความศรัทธาและการยอมรับนับถือโดยการเป็น “ผู้ให้” การกำหนดทิศทางในการทำงานด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน การใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงาน การมีความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ การเป็นผู้นำทางวิชาการจนสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้วิจัยนี้สอดคล้องกับลักษณะหนึ่งในคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดีของ จุมพล หนีมพานิช (2543) ที่ว่า ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิคหรือวิชาการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ผู้นำยังมีความรอบรู้ ก็ยังสามารถสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชายิ่งขึ้นเท่านั้น

3. การเรียนรู้จากการทำงานเป็นทีม

การเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมได้แก่

3.1 ความแตกต่างของสมาชิกในทีม

คนเราทุกคนจะมีเอกลักษณ์ของตนทั้งกายภาพและบุคลิกภาพ โดยเขาจะมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น และเราจะต้องรับทราบสถานะของเราว่า อยู่ระดับใดในกลุ่มหรือองค์การ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะต้องมีการฝึกอบรมและให้ความรู้ เพื่อให้สมาชิกทราบสถานะของตน และเข้าใจความแตกต่างระหว่างกัน เพื่อจะมีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกันกับคนอื่น ๆ ในทีมได้อย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ

3.2 ความสัมพันธ์ในทีม

การรู้จัก ค้นเคย ความสนิทสนม ความเชื่อใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน และประสานงานระหว่างกันอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการใช้เวลาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมทีม ทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติงานเป็นทีม ล้วนมีความสำคัญต่ออนาคตและความสำเร็จของทีม

3.3 ความแตกต่างในองค์การ

มีนัยสำคัญอยู่ 2 มิติ คือ

มิติแรก จะคำนึงถึงความเหมาะสมของทีมกับองค์การ ซึ่งจะดูว่า ทีมอยู่ระดับใดในองค์การ การกิจของทีมมีความสำคัญเพียงใด และทีมได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือไม่ เพื่อที่ทีมจะปฏิบัติงานได้ตามความต้องการขององค์การ

มิติที่สอง สนใจถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมกับบุคคลและสภาพแวดล้อมภายนอก เพราะทีมงานจะไม่สามารถปฏิบัติงานตามลำพังแต่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง

หัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม (Team Leader) จะเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของทีม หัวหน้าทีมที่มีความสามารถจะสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของทีม เป็นศูนย์กลางในการประสานพลังของทีม เพื่อให้ฟันฝ่าอุปสรรคและให้เป้าหมายที่ต้องการได้นอกจากนี้หัวหน้าทีมยังต้องกล้าตัดสินใจ สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก่ทีมในทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งหัวหน้าทีมจะต้องมีทักษะ (Skills) ที่สำคัญดังนี้

1) เป็นตัวของตนเองอย่างเป็นธรรมชาติ

อย่าสร้างภาพอย่างหนึ่ง แล้วปฏิบัติตนอีกอย่างหนึ่ง หรือพยายามลอกเลียนลักษณะของผู้อื่น ๆ แต่เราอาจจะนำคุณลักษณะที่ดีของผู้นำเก่ง ๆ มาศึกษาและปรับใช้ให้เหมาะสมกับเราได้

2) รู้จักตนเอง

ผู้นำที่ดีจะต้องพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อนของตน โดยยอมรับว่าไม่มีใครที่เก่งไปเสียทุกเรื่อง และต้องรู้จักใช้คนที่มีความรู้และความสามารถมาทำงานแทน ตลอดจนประเมินกำลังความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

3) กำหนดบทบาทของตนในฐานะผู้นำ

เพื่อสมาชิกจะได้รับทราบว่าเป็นเรื่องใดที่หัวหน้าทีมจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจ และขอบเขตการตัดสินใจของตนมีแค่ไหน เมื่อไรที่เขาจะต้องขออนุญาต เรื่องใดที่สามารถพูดคุยกันได้ ตลอดจนกำหนดกรอบนโยบายและการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน

4) กำหนดแบบแผนการปฏิบัติของทีม

หัวหน้าทีมจะเป็นผู้กำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ ระบบงานของทีม และเป็นตัวอย่างให้แก่สมาชิกของทีม เพื่อให้การดำเนินงานของทีมมีระบบ และมีประสิทธิภาพ

5) เป็นคนเปิดเผย จริงใจ และโปร่งใส

โดยหัวหน้าทีมจะต้องเปิดเผยความเห็นและสื่อสารแผนงานที่ต้องการจะทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความเข้าใจร่วมกัน และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการ แต่ผู้นำก็ไม่จำเป็นต้องเปิดเผยรายละเอียดทั้งหมด นอกจากนี้ผู้นำจะต้องปฏิบัติตนอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรมชาติ

6) ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์

ผู้นำต้องทำการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับลูกทีมอย่างเปิดเผยและให้เกียรติกัน โดยคำนึงถึงความรู้สึกและศักดิ์ศรีของผู้รับสาร ตลอดจนให้ข้อมูลในทางบวกด้วยความจริงใจและสร้างสรรค์

7) การประเมินผลงานและให้รางวัลอย่างเหมาะสม

จะต้องทำด้วยความเท่าเทียมกัน เสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถและผลงาน เพื่อสมาชิกจะได้ยึดเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม

8) ปฏิบัติตัวให้คงเส้นคงวา

มีหลักการในการทำงาน มิใช่เพียงตัดสินใจตามสถานการณ์ตามกระแส หรือตามอารมณ์เพียงอย่างเดียว ซึ่งจะทำให้ทีมงานขาดความเชื่อใจ และมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและ จะเป็นการทำลายขวัญ กำลังใจ ความมุ่งมั่นและทุ่มเท หรือที่เรียกกันว่า “วิญญานของทีมงาน” ลงไป

5.5 ข้อเสนอแนะ

จากการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.5.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.5.1.1 ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้ร่วมวิจัยเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการและเทคนิคเชิงวิชาการเป็นพื้นฐานจึงควรกระตุ้นให้มีการนำเอาหลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่เป็นองค์ความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ให้มีการคิดอย่างเป็นระบบอย่างเป็นผู้รอบรู้ อย่างเป็นองค์รวม อย่างเป็นทีมงาน และอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในขั้นตอนวางแผนปฏิบัติการ

5.1.1.2 ในขั้นตอนสังเกตหรือประเมินผลการดำเนินงาน (observing) ตามวงจรการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ควรคำนึงถึงการกำกับติดตามและการประเมินผลการพัฒนาไปพร้อมกันโดยเน้นหลักการมีส่วนร่วมทั้งในการกำหนดเทคนิควิธีการพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ผลและการแปลผลในทุกโครงการหรือกิจกรรมซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ เกิดความกระตือรือร้นที่จะนำเอาผลที่ได้ไปทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการในวงจรต่อไป

5.1.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าแม้การพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้เกือบทุกประการแต่ยังมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จทั้งในวงจรแรก และในวงจรที่สอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ทั้ง 3 แห่ง ควรหาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไปอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

5.1.1.4 ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ดังนั้นการพัฒนางานใด ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นต่อการพัฒนาวิชาชีพหรือความก้าวหน้าทางวิชาการของบุคลากรไปด้วย โดยอาจจัดให้มีโครงการพัฒนางานต่าง ๆ หลายโครงการแต่ละโครงการมีผู้รับผิดชอบมีบุคลากรอื่น ๆ เป็นผู้ร่วมวิจัยและสลับเปลี่ยนกันไป ในรูปแบบนี้จะทำให้เกิดโครงการร้อยรัดหลายโครงการที่บุคลากรเป็นนักวิจัยเจ้าของโครงการและสามารถนำไปเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ด้วย

5.1.1.5 จากการใช้หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่พบว่าส่งผลต่อความสำเร็จแทบทุกประการตามที่คาดหวัง และระดับสถานศึกษารวมทั้งก่อให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคลและระดับสถานศึกษารวมทั้งก่อให้เกิดการเรียนรู้และองค์ความรู้จากการปฏิบัติโดยเฉพาะหลักการที่ให้ “ความเป็นประชาธิปไตย” กับผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องตระหนักถึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ดูแลเด็กว่าสามารถจะกระตุ้นออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานใด ๆ ในสถานศึกษาได้โดยหลักความเป็นประชาธิปไตย ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในขณะเดียวกันก็ต้องมุ่งพัฒนาตนเองให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่จากภายนอกเพื่อบูรณาการเข้ากับศักยภาพของตัวเองให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5.1.1.6 จากผลการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ได้มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ 3 ประการที่สำคัญคือ 1) เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) เพื่อการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและสถานศึกษาและ 3) เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการของภาพที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติและภาคที่เป็นทฤษฎีของผู้วิจัยพบว่าได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังแต่อาจเพิ่มความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มที่เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วยและนอกจากนั้นจะต้องคำนึงถึง “เป้าหมาย

สุดท้าย” ของการพัฒนางานใด ๆ ในสถานศึกษาจะต้องมุ่งให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีให้เกิดกับเด็กนักเรียนเป็นสำคัญ

5.5.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

แม้ผลวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะเป็นการวิจัยในบริบทเฉพาะ(Specific context) ที่อาจมีข้อจำกัดในการนำไปใช้อ้างอิงได้ แต่จากทัศนของ Coghlan,D. and Brannick,T (2007) และJames, Milenkiewicz, and Bucknam (2008) ที่กล่าวว่า “สามารถจะนำเอาประเด็นข้อคิดหรือเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้ด้วยโดยเฉพาะสถานการณ์สำคัญที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือที่กำลังมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกัน” ดังนั้นจากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำกระบวนการการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันดังนี้

5.5.2.1 การใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานใด ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรศึกษาหลักการ จรรยาบรรณ และบทบาทของผู้วิจัยให้เข้าใจและนำไปใช้อย่างเชื่อมั่นในหลักการมีส่วนร่วมว่าจะส่งผลดีต่อการพัฒนาได้มากกว่า

5.5.2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้เป็นกระบวนการ พัฒนางานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่านอกจากจะมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นแล้ว จะต้องมุ่งเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นด้วย

5.5.2.3 ควรคำนึงถึงหลักการอื่นหรือนวัตกรรมอื่น ๆ มาใช้เป็นตัวสอดแทรก (intervention) เพื่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ นอกจากหลักการบูรณาการที่นำมาใช้ในการวิจัยนี้

5.5.2.4 การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานใดก็ตามควรใช้กิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลายและจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนและกิจกรรมพัฒนา

5.5.2.5 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ควรเน้นการบูรณาการระหว่างความรู้ และกระบวนการเรียนรู้ ความรู้และพัฒนาการทางจิตใจ สิ่งที่เรียนกับสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน และการบูรณาการระหว่างเนื้อหากับกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความสนใจและเหมาะสมกับผู้เรียน

5.5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.5.3.1 ควรใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

5.5.3.2 ควรสนับสนุนส่งเสริม และพัฒนาครูทำการวิจัยปฏิบัติการในชั้น เพื่อให้ครูมีการทดลองปฏิบัติและการตรวจสอบความรู้ที่ได้รับจากการประชุมปฏิบัติการและเน้นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติจริง

5.5.3.3 ควรมีการติดตามผลการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรที่เคยผ่านการพัฒนาในลักษณะเดียวกับการพัฒนาในครั้งนี้ เพื่อทราบว่าลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล และระดับองค์กรยังคงอยู่หรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร เป็นต้น

5.5.3.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ระหว่างการสอนแบบบูรณาการกับการสอนแบบอื่นๆ

