

# กระบวนการและผลสัมฤทธิ์เชิงประสบการณ์ในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

## Process and Experience Achievement in The Learning Experience for Thammasat Secondary School' Teachers Development

เมธี ประทุมทา<sup>1\*</sup>  
Methee Pratoomta<sup>1\*</sup>



### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาครูของโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์โดยมีกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครู คือ กิจกรรมครอบครัวสาธิต และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้เห็นกระบวนการในการพัฒนาครูและทราบถึงผลสัมฤทธิ์เชิงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในตัวครูผ่านการตีความจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ คณะผู้ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาครูและครูที่ผ่านประสบการณ์การพัฒนาครูในทุกกิจกรรม จำนวน 8 คน โดยใช้การสังเกต และการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลผ่านแนวคิดปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ

ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีแนวคิดในการออกแบบกิจกรรมเพื่อให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้และจัดการชั้นเรียน เพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ โดยครูให้ความหมายของการพัฒนา ว่าหมายถึง พื้นที่ของการฝึกซ้อม การเพิ่มเติมความรู้ ความเหนื่อยยากสำหรับตนเองและการตระหนักถึงผู้เรียน ในขณะที่ผลสัมฤทธิ์เชิงประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นประกอบด้วย การเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ การเปลี่ยนแปลงตนเองจากการสะท้อนของผู้อื่นและความรู้สึกต่อการเป็นครูในแบบของตน

**คำสำคัญ:** กระบวนการพัฒนาครู, การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์, การสะท้อน

<sup>1</sup> ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการการเรียนรู้และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

<sup>1</sup> Master of Education, Learning Sciences and Educational Innovation, Thammasat University

\* Corresponding author. Tel. 08-6795-2028 E-Mail: newmodernlao@hotmail.com



## Abstract

This research aims to study the development of Thammasat secondary school's teachers, which emphasizes learning teacher's experience has aided in 2 activities, Satit family and professional development project. In order to understand the concept and achievement occurred in the teacher through the interpretation of the experience occurred. The sample in this research is the design, development activities of teachers and teachers through professional development for teachers in all 8 people using observation and interviews as a tool for research and analysis via the phenomenological model interpretation.

The results showed that the process of learning experiences for teachers in Thammasat secondary school. The idea is to design activities to enable teachers to design learning and classroom management bordered to the director of professional learning. The meaning of development in teacher's perception that means Space for the experiment, Developing knowledge, cumbersomeness and empathy. While the teacher's achievement experience of change consists of Learning by doing, Self development from reflection of others and Being a teacher in self.

**Keywords:** Development teacher process, Learning experience, Reflection



## ความสำคัญของปัญหา

ความพยายามในการปฏิรูปการศึกษา (Educational Reformation) ความพยายามในการปฏิรูปการศึกษา (Educational Reformation) ของประเทศไทยเป็นสิ่งที่ถูกพูดถึงมาโดยตลอด โดยในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นที่จะพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแต่การให้ความสำคัญกับการเรียนสาระวิชาเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ที่จำเป็นในการช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวได้ คงไม่อาจปฏิเสธได้ว่ากลไกหนึ่งที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา คือ “ครู” เนื่องจากครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ ทักษะคิด และความรู้ของผู้เรียน ตลอดจนให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงในชีวิตจริงของผู้เรียน ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงการพัฒนาศึกษาจึงมีความหมายถึงการพัฒนาให้ครูก้าวขึ้นเป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher) (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2555) ซึ่งเมื่อสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูได้ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งเป็นสิ่งชี้วัดคุณภาพของระบบการศึกษา แม้แนวคิดเรื่องการปฏิรูปการศึกษาคือการพัฒนาครูให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ เช่น แผนการพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ที่ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครู ว่ามีเป้าหมายให้ครูพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ รวมถึงการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ แต่ปัญหาที่พบคือ โดยส่วนใหญ่ในสถาบันศึกษามักเลือกวิธีการพัฒนาครูโดยการส่งครูไปศึกษาดูงานหรือส่งไปเข้าร่วมการอบรมต่างๆ เป็นหลัก วิธีการดังกล่าวแม้จะเป็นวิธีการที่สามารถเพิ่มประสบการณ์หรือเพิ่มเติมความรู้จากเนื้อหาในการอบรม แต่มักจะเป็นการกำหนดเนื้อหาของการพัฒนาจากส่วนกลางในระดับนโยบายหรือจากผู้จัดงาน โดยตัวครูเองไม่ได้มีส่วนในการกำหนดเนื้อหาของการพัฒนา เมื่อผ่านการพัฒนาสิ่งที่ครูได้รับจึงไม่สอดคล้อง

กับบริบทของการทำงานจริงในโรงเรียน ดังตัวอย่างการศึกษาของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 พบว่ากระบวนการในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาใช้กระบวนการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดประชุมสัมมนาและอบรมเป็นหมู่คณะ โดยเมื่อสอบถามจากมุมมองของครูผู้เข้าร่วม ได้ระบุถึงปัญหาที่เกิดจากกระบวนการในลักษณะนี้ว่า หลังจากระยะเวลาผ่านไปครูไม่สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับการทำงานจริงได้เนื่องจากเป็นชุดประสบการณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดทักษะอันสอดคล้องกับการนำมาใช้งานในบริบทจริง เนื่องจากกระบวนการพัฒนาครูเป็นไปตามนโยบายจากส่วนกลางที่มุ่งแก้ไขหรือพัฒนาในภาพรวม โดยขาดการทำความเข้าใจในการนำไปประยุกต์หรือปรับใช้กับบริบทของสถานที่หรือสถานการณ์จริง นอกจากนี้การพัฒนาที่ใช้ระยะเวลาสั้นและไม่ต่อเนื่อง ทำให้ครูรู้สึกเบื่อหน่ายและเกิดความรู้สึกว่ากระบวนการพัฒนานั้นเป็นภาระที่นอกเหนือจากหน้าที่ของตน นำไปสู่พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงงาน เกิดความท้อถอย ขาดความมั่นใจในตนเอง และปิดกั้นโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลงตามไปด้วย (Bandura, 1997) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาครูนั้นมีความละเอียดอ่อนและซับซ้อนมาก เพราะมุมมองต่อการพัฒนาครูที่แตกต่างกันย่อมนำไปสู่รูปแบบในการพัฒนาครูที่แตกต่างกันไปเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรพิมล พฤษทรัพย์ (2544) ที่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารและปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ได้กล่าวถึงปัญหาของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาว่า ในระบบการศึกษาหนึ่งๆ มีหลายบุคคลหรือหลายกลุ่มซึ่งมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างหลากหลาย การจัดการอบรมจึงต้องมีการออกแบบให้สอดคล้องกับพื้นฐานประสบการณ์ที่มี รวมถึงการนำไปใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และจากประสบการณ์การทำงานในฐานะนักออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งทำงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู พบว่า กระบวนการพัฒนาครูที่ได้รับการบอกเล่าจากครูว่ามีประสิทธิภาพคือ การสร้างพื้นที่และสถานการณ์ให้ครูได้ทดลองลงมือฝึกปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับบริบทที่เกี่ยวข้องกับตนเองในมิติต่างๆ ที่มีความต้องการของครูเอง เพื่อให้ครูได้เกิดประสบการณ์ในการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป จากการศึกษาค้นคว้าที่ผ่านมาพบว่า ในกระบวนการพัฒนาครูโดยเน้นจุดเริ่มต้นจากประสบการณ์เดิมที่ครูมีและพัฒนาตามความต้องการของครูและบริบทต่างๆ ที่แวดล้อมครูอย่างเป็นรูปธรรมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทยนั้น ส่วนใหญ่ปรากฏรูปแบบการพัฒนาครูในลักษณะตามนโยบายส่วนกลางรวมถึงการส่งครูออกไปพัฒนาจากภายนอก แม้ในบางโรงเรียนจะมีนวัตกรรมในการพัฒนาครูในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC (Professional Learning Community) ที่มีลักษณะของการร่วมมือกันระหว่างครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน แต่วัตถุประสงค์หลักของ PLC นั้น เป็นไปเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก และครูได้รับประโยชน์ในด้านความรู้สึกของการเป็นทีมมากกว่า ดังที่ Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่า PLC เป็นพื้นที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” เพื่อลด “ความโดดเดี่ยว” ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูในโรงเรียนให้ทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ซึ่ง วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เห็นสอดคล้องกันว่า กระบวนการแบบ PLC นั้นมีเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของครูในการมุ่งสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก อย่างไรก็ตามลักษณะการพัฒนาครูแบบ PLC นั้นเป็นเพียงวิธีการรูปแบบหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจมีการยึดโยงกับนโยบายในโรงเรียน การสร้างรูปธรรมการพัฒนาครูให้ยั่งยืนและต่อเนื่องจึงต้องขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียนที่สอดคล้องกับธรรมชาติของครูและแนวทางของโรงเรียน เพื่อสร้างให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ที่แน่นแฟ้น (Senge, 1990) ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพครูได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีรูปธรรมที่ชัดเจนในการพัฒนาโดยมาจากความร่วมมือและความต้องการพัฒนาตนเองของครูที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง (Fullan, 2005) แนวคิดในการพัฒนาครูของโรงเรียนแห่งนี้ได้เน้นการพัฒนาครูด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายรวมทั้งสร้างระบบการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมโดยเชื่อมโยงสอดคล้องกับประสบการณ์ของครู

และบริบทอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานที่ครูแต่ละคนมีแตกต่างกันออกไป ซึ่งการพัฒนาครูโดยการใช่ประสบการณ์เป็นฐานเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Honey และ Mumford (1992) ที่ว่า กระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เป็นกระบวนการพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการแสวงหาความรู้ หากผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ ผู้เรียนจะไม่สามารถฝึกฝนทักษะต่างๆ และนำไปสู่การทำผิดพลาดซ้ำแล้วซ้ำเล่า จนนำไปสู่การไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และบริบทรอบตัวได้ ดังนั้นหากสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิดและรูปแบบของการพัฒนาครูในโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวได้ จึงน่าจะเกิดประโยชน์ในการนำไปเป็นต้นแบบที่สำคัญในงานการพัฒนาครูเพื่อแก้ปัญหาการพัฒนาครูในสถานศึกษาต่างๆ และปัญหาที่มีต่อระบบการศึกษาของไทยได้ ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความแตกต่างจากการวิจัยอื่นๆ ที่ได้พบทวนมา ในแง่ที่ว่าผู้วิจัยเป็นหนึ่งในคณะครูฝ่ายพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียน โดยทำหน้าที่ในหลากหลายด้าน อาทิ ออกแบบกิจกรรม จัดอบรม รวมถึงการเป็นผู้เข้าร่วมในกระบวนการอบรมพัฒนาวิชาชีพครู ผู้วิจัยจึงมีมุมมองในการเป็นผู้ที่อยู่ในกระบวนการโดยตลอด ในขณะที่ด้วยกันผู้วิจัยยังมีบทบาทในการเป็นคนนอกคือเป็นผู้สังเกตการณ์ ฝึมอง วิเคราะห์และสังเคราะห์ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งการมีบทบาททั้ง 2 นี้จะช่วยให้เห็นมุมมองที่เกิดขึ้นอย่างครอบคลุมหลายมิติ โดยผู้วิจัยมิได้มุ่งทำความเข้าใจเฉพาะความคิด ความรู้สึกของครูต่อการพัฒนาเท่านั้น แต่จะมุ่งทำความเข้าใจในลักษณะที่ความว่าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมีบริบทและความหมายอย่างไรกับตัวครูหรือการพัฒนาครู และยังมีสภาพหรือลักษณะใดที่เป็นอุปสรรคต่อตัวครูหรือการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการพัฒนาครูที่เหมาะสมในบริบทของประเทศไทย



## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์เชิงประสบการณ์และความเปลี่ยนแปลงของครูผู้เข้าร่วมกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



## วิธีดำเนินการวิจัย

### กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ ทีมออกแบบกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูสาธิตฯ โดยต้องเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมหลักที่สามารถถ่ายทอดแนวคิดเบื้องหลังของการออกแบบกิจกรรมได้ดี จำนวน 3 คน และกลุ่มที่สอง คือ กลุ่มครูโรงเรียนสาธิตฯ ที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาโดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา 2 ข้อ คือ 1) เป็นผู้อยู่ร่วมกระบวนการในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนสาธิตฯ 2) เป็นผู้ที่มีความสามารถให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้อย่างเพียงพอ และมาจากกลุ่มประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน จำนวน 5 คน

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม รวมทั้งการสัมภาษณ์ โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนละ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 1 ชั่วโมง

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษากิจกรรมหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนาครูในโรงเรียนสาธิตฯ ทั้งข้อมูลที่เป็นการบอกเล่าหรือพฤติกรรม ซึ่งการศึกษาในลักษณะนี้อาจไม่สามารถใช้การวิเคราะห์ตามแบบวิทยาศาสตร์กายภาพได้ทั้งหมด โดยกิจกรรมหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ที่นำมาศึกษา จะถูกมองว่าเป็น “ตัวบท” (Text) อย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่เป็นสัญลักษณ์แสดงความหมายบางประการ การที่จะสามารถทำความเข้าใจตัวบทได้อย่างลึกซึ้งนั้น ผู้วิจัยต้องใช้ทักษะในการเข้าใจเนื้อหาสาระ และอารมณ์ของผู้ให้ข้อมูลและปรากฏการณ์ที่จะศึกษาโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ โดยตีความผ่านความหมายโดยตรง และความหมายที่มีนัยบางประการด้วย โดยข้อมูลกระบวนการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูโรงเรียนสาธิตฯ หมายถึง กิจกรรมที่ถูกจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนสาธิตฯ ในระหว่างเดือนเมษายน-กรกฎาคม 2560 ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูและโครงการครอบครัวสาธิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นครูในด้านต่างๆ ทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อนำประสบการณ์ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของครูโรงเรียนสาธิตฯ คือ การเป็นครูผู้นำและการกระตุ้นผู้เรียน (Coach) การเป็นครูผู้ออกแบบและเอื้ออำนวยการเรียนรู้ (Facilitator) ในขณะที่ผลสัมฤทธิ์เชิงประสบการณ์และภาวะการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนสาธิตฯ หมายถึง ผลที่เกิดจากกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน ประกอบด้วย ความรู้หรือแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นครู ทัศนคติเชิงบวกต่อการทำหน้าที่ในบทบาทความเป็นครู และการเปลี่ยนแปลงภายนอก ประกอบด้วย การรู้จักประยุกต์และเชื่อมโยงความรู้ เทคนิคและทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกนี้จะสอดคล้องกับองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

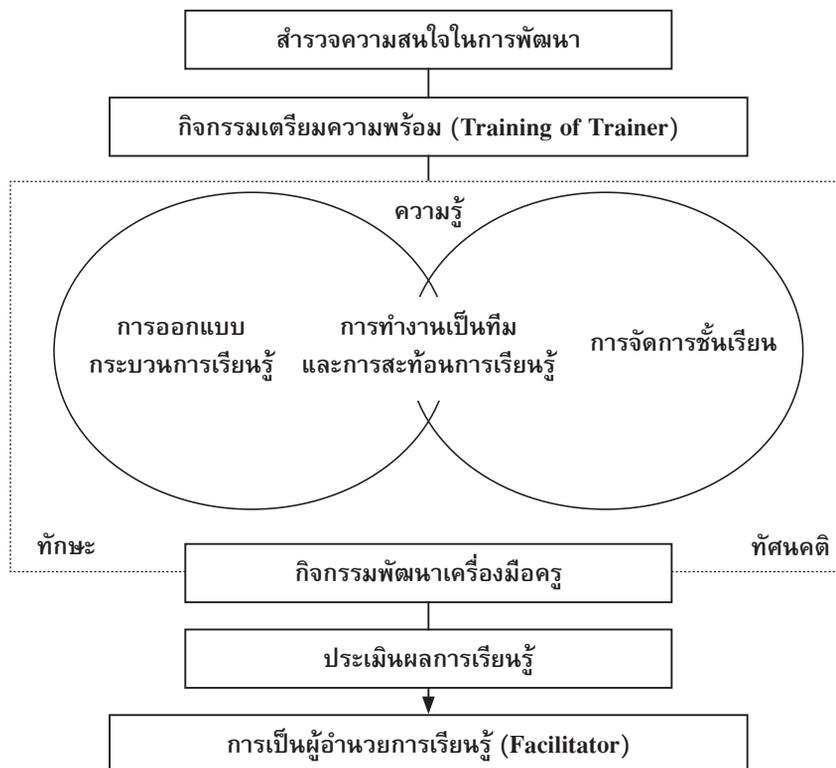
โดยในการวิจัยครั้งนี้ข้อมูลที่ได้มาจากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ จะถูกนำมารวบรวม วิเคราะห์ และตีความด้วยแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูและทฤษฎีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของ จีออจี้ (Giorgi's method) ซึ่งมีความเหมาะสมสำหรับการทำความเข้าใจประสบการณ์ที่มีความเชื่อมโยงกับประสบการณ์จากการอบรม เพื่อให้ได้ความรู้และแนวคิดใหม่ที่เป็นแนวทางในการจัดการอบรมแก่ครู โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของจีออจี้ จะให้ความสำคัญในความไม่มีอคติของผู้วิจัย (Bracketing) โดยการไม่เกริ่นนำหรือชักโยงข้อมูลให้เป็นไปในลักษณะที่ผู้วิจัยต้องการ แต่มีลักษณะของการค้นพบข้อมูลด้วยตัวของผู้วิจัยเอง ทั้งนี้ จีออจี้ เน้นการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงของข้อมูลโดยย้อนกลับข้อมูลไปยังผู้ให้ข้อมูล หรือใช้การตัดสินภายนอกเพื่อทบทวน โดยสรุป กล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อหาแก่นแท้และการให้ความหมายของชุดประสบการณ์ ตามแนวทางการศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยา

**ผลการวิจัย**

ข้อค้นพบสำคัญที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์การพัฒนาคูของโรงเรียนสาธิตฯ ครั้งนี้ เป็นข้อค้นพบภายใต้กรอบแนวคิดการศึกษาปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ มุ่งตอบคำถามการวิจัยตามที่กำหนดไว้ โดยจะนำเสนอบทสรุปประสบการณ์ของครูที่ผ่านกระบวนการพัฒนาคู ที่เรียกว่า แก่นสาระประสบการณ์ ซึ่งค้นพบว่า ปรากฏการณ์ของครูเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญซึ่งสามารถอธิบายการให้ความหมายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากการรับรู้ และการตีความของครูภายใต้บริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และอธิบายผ่านการตีความของผู้วิจัยซึ่งถือเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตีความประสบการณ์ของครูในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยแยกประเด็นในการอภิปรายออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ กระบวนการพัฒนาคูโรงเรียนสาธิตฯ และประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนาคู

**1. กระบวนการพัฒนาคูโรงเรียนสาธิตฯ**

กระบวนการพัฒนา คือ กิจกรรมต่างๆ ที่ถูกออกแบบและจัดทำขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับครูโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ และรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดมีการร้อยเรียง และเชื่อมโยงกันจัดเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ และนำประสบการณ์ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนจริง จากการศึกษาพบข้อสรุปหลักที่แสดงให้เห็นถึงแนวคิดเบื้องหลังของการออกแบบกระบวนการพัฒนาคูคือการพัฒนาเครื่องมือให้กับครู ซึ่งหมายถึง การสร้างหรือเพิ่มเติมความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำหน้าที่ครู ผู้สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในห้องเรียน โดยทักษะพื้นฐานที่ครูต้องสามารถปฏิบัติได้คือ การออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียน และการจัดการชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมให้การเรียนรู้นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลต่างให้ความสำคัญในการพัฒนาเครื่องมือครูทั้ง 2 ทักษะนี้ โดยมีโครงสร้างของกระบวนการ ดังภาพ



ภาพที่ 1 โครงสร้างกระบวนการพัฒนาคู โรงเรียนสาธิตฯ

กระบวนการพัฒนาครูโรงเรียนสาธิตฯ มีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาเครื่องมือของครูในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน โดยมีลำดับขั้นตอนเริ่มต้นจากการสำรวจความสนใจในประเด็นที่ครูต้องการพัฒนาเพื่อให้กระบวนการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นตรงตามความต้องการเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ และบริบทของครูแต่ละคนให้มากที่สุด จากนั้นจะเป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างการรับรู้ให้กับครู เมื่อเข้าสู่กิจกรรม วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาครูคือการพัฒนาเครื่องมือที่จะใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ และ เทคนิคต่างๆ ในการจัดการชั้นเรียน ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในบทบาทความเป็นครู ในกระบวนการที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันเอง และ ครูกับนักเรียน รวมถึง ผู้ปกครองอยู่ตลอดกระบวนการ ทำให้เกิดลักษณะการทำงานระหว่างกันทั้งการร่วมมือ และการสะท้อนมุมมองแลกเปลี่ยนกัน ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาครู คือขั้นตอนการประเมินผลซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ทั้งการประเมินตนเอง การประเมินจากผู้อื่น ในฐานะเพื่อนร่วมทีม หรือผู้เข้าร่วมกระบวนการ จากกระบวนการที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำพาให้ครูก้าวไปสู่การเป็นครูผู้แนะนำ และมีทักษะการเอื้ออำนวยกระบวนการเรียนรู้แบบมีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

## 2. ประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงของครูผู้ผ่านกระบวนการพัฒนาครู

ผลการศึกษาสามารถอธิบายประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงของครูได้เป็น 2 ประเด็นหลัก คือ การให้ความหมายของการพัฒนาครู และ ประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงของครู ดังตาราง

ตารางที่ 1 การจัดประเด็นข้อมูล

แก่นสาระประสบการณ์	
การรับรู้	การให้ความหมายการพัฒนาครู
	ประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลง
	พื้นที่ของการฝึกซ้อม
	การเพิ่มเติมความรู้
	ความเหนื่อยยากสำหรับตนเอง
	การตระหนักถึงผู้เรียน
	การเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ
	การเปลี่ยนแปลงตนเองจากการสะท้อนของผู้อื่น
	ความรู้สึกต่อการเป็นครูในแบบของตน
บริบทสำคัญที่เกี่ยวข้อง	
ภูมิหลัง การทำงานในอดีต ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มุมมองต่อการเป็นครู บริบทของโรงเรียน ช่วงเวลา	

แก่นสาระประสบการณ์ของครู มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การรับรู้ การให้ความหมายการพัฒนาครู ประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลง และ บริบทสำคัญที่เกี่ยวข้อง การแสดงขอบเขตขององค์ประกอบต่างๆ อยู่ภายใต้กรอบใหญ่เดียวกัน แสดงถึงความเชื่อมโยงกันหรือไม่ได้แบ่งแยกกันระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งเป็นสื่อแทนแนวคิดปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ ที่เน้นแนวคิด โลกกับมนุษย์ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ โดยมนุษย์เป็นผู้ให้ความหมายกับโลก และโลกซึ่งเป็นตัวแทนของบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องก็ให้ความหมายต่อมนุษย์ (Conroy, 2001) องค์ประกอบทั้ง 4 ส่วนนี้ มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน อีกทั้งมีมิติเรื่องช่วง เวลาเป็นหนึ่งตัวแปรสำคัญที่ทำให้แบบแผนทางความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกในภาวะการอยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงไป แก่นสาระประสบการณ์ของครูเริ่มตั้งแต่ครูรับรู้

เกี่ยวกับภาวะการเป็น (Being) ภายใต้ประสบการณ์การเป็นครู และการเข้าสู่การพัฒนาครู ครูจึงให้ความหมายกับภาวะนั้น รวมถึงคิดและรู้สึกต่อสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้น ซึ่งการให้ความหมายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และความคาดหวังซึ่งเป็นความคิด และความรู้สึกในอนาคตนี้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งเกี่ยวข้องกับบริบทต่างๆ และมีการแปรผันไปตามกาลเวลา ดังนั้น การให้ความหมายต่อภาวะการเป็น (Being) จึงไม่มีความหมายที่คงเส้นคงวา สามารถแปรผัน และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมหรือการเผชิญต่อสถานการณ์ในลักษณะต่างๆ



## สรุป อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยทำการอภิปรายผล โดยออกเป็น 2 ส่วน คือ กระบวนการ พัฒนาครู โรงเรียนสาธิตฯ และประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นจากกระบวนการ พัฒนาครู ดังนี้

### 1. กระบวนการพัฒนาครูโรงเรียนสาธิตฯ

เมื่อวิเคราะห์ในระดับโครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครูของโรงเรียนสาธิตฯ นั้น มีส่วนที่คล้ายคลึงการพัฒนาครูในระบบทั่วไป อาทิ เมื่อเปรียบเทียบ เทียบกับแนวทาง การพัฒนาครูตามนโยบายของรัฐบาลที่มีวัตถุประสงค์ต้องการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ และมีจิตวิญญาณความเป็นครู เน้นการพัฒนาให้ครูมีการกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ หรือเมื่อเปรียบเทียบ เทียบกับแนวทาง การพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ถึงลักษณะรูปแบบของการพัฒนาครูที่หน่วยงานด้านการศึกษาต่างๆ นิยมปฏิบัติ เช่น การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียนโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้การหมุนเวียนให้ครูเปลี่ยนบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ หรือการจัดหน่วยขนาดย่อยเพื่อปฏิบัติงานและเรียนรู้ร่วมกัน จากข้อมูลจะเห็นว่า มีแนวทางการพัฒนาครูไปในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาครูของโรงเรียนสาธิตฯ ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แนวทางและรูปแบบการพัฒนาครูในประเด็นดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น มีความสำคัญต่อการที่จะยกระดับให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดกระบวนการ พัฒนาครูอย่างเป็นระบบในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่เดียวกัน ประเด็นในการพัฒนาครูที่มีความแตกต่างจากการอบรมพัฒนาโดยทั่วไปของโรงเรียนสาธิตฯ คือการให้ความสำคัญกับความต้องการพัฒนาตนเองในประเด็นต่างๆ ของครู ซึ่งมีความแตกต่างตามบริบทของครูเป็นรายบุคคล หรือในระดับโรงเรียน จากปรากฏการณ์ที่ศึกษา พบว่า ในกระบวนการพัฒนาครูของโรงเรียนสาธิตฯ ได้ให้ความสำคัญในขั้นตอนการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของครูในประเด็นต่างๆ ก่อนที่จะรวบรวมจัดสรรให้กระบวนการพัฒนาครูบรรจุประเด็นต่างๆ ที่ครูต้องการลงในกิจกรรมให้ครอบคลุมมากที่สุด เมื่อให้การพัฒนานั้นตรงกับความต้องการของครู ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจ และมีความต้องการที่จะเข้าร่วมการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของธอร์นไคด์ (Thorndike อ้างถึงใน ทิศนา แชมณี, 2547) ที่กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้ว่า เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ซึ่งมีหลายรูปแบบ โดยบุคคลจะลองผิดลองถูกและปรับเปลี่ยนไปเรื่อยๆ จนกว่าจะค้นพบรูปแบบการตอบสนองที่สามารถให้ผลที่พึงพอใจมากที่สุด เมื่อเกิดการเรียนรู้แล้วบุคคลจะใช้รูปแบบการตอบสนองที่เหมาะสมเพียงรูปแบบเดียวและจะพยายามใช้รูปแบบนั้นเชื่อมโยงกับสิ่งเร้าในการเรียนรู้ต่อไป นอกจากนี้ ยังพบว่า รูปแบบของกิจกรรมการพัฒนาครูสาธิตฯ นั้นค่อนข้างมีรูปแบบที่หลากหลาย กิจกรรมที่หลากหลายนี้ถูกออกแบบมาเพื่อตอบสนองลักษณะการเรียนรู้ที่หลากหลายของครู เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ในกระบวนการพัฒนาครูที่มีใจความสำคัญในการให้ครูได้มีส่วนร่วมและเลือกในกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ได้มีพื้นที่ในการทดลองออกแบบการเรียนรู้ตามความต้องการร่วมกับนักเรียน ได้ทดลอง

เผชิญกับสิ่งที่ไม่คุ้นชิน หรือความผิดพลาด ประเด็นเหล่านี้มีความสำคัญในการออกแบบการเรียนรู้ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ซึ่งครูผู้ทำหน้าที่ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ต้องมีความเท่าทัน และเมื่อประกอบกับการจัดตั้งหน่วยงานย่อยหรือกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงระหว่างกัน สะท้อนให้เห็นความต่อเนื่องที่จะให้พื้นที่กับครูในการนำประสบการณ์ที่เกิดขึ้นไปใช้จริง และพัฒนาปรับปรุงต่อไป ซึ่งเป็นประเด็นของการพัฒนาครูในระดับนโยบายประเทศที่ประสบปัญหาและทำได้ค่อนข้างยาก

## 2. ประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงของครูที่ผ่านกระบวนการพัฒนาครู

ประสบการณ์ของครูที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนาครูสาธิตฯ ประกอบด้วย การเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ การเปลี่ยนแปลงตนเองจากการสะท้อนของผู้อื่น การตระหนักถึงผู้เรียน และความรู้สึกต่อการเป็นครูในแบบของตน ซึ่งประสบการณ์การเรียนรู้ของครูสาธิตจากกระบวนการพัฒนาครูที่ค้นพบในการศึกษาคั้งนี้ วงจรประสบการณ์ที่เกิดขึ้นครูเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติเป็นหลัก เนื่องจากการลงมือปฏิบัตินั้นจะทำให้ครูได้ใช้ความคิด ทักษะ และความรู้สึกไปพร้อมกัน นอกจากนี้ในกระบวนการการสร้างประสบการณ์ของครูยังเชื่อมโยงกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจึงมีการสะท้อนกลับของข้อมูลอยู่เสมอผ่านการสื่อสารทั้งวัจนภาษา และด้านการแสดงออก หรือพฤติกรรมจากผู้ที่อยู่ร่วมในประสบการณ์ช่วงเวลานั้นๆ อาทิ เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนการจำลองสถานการณ์จริงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเมื่อครูเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนจริง เพื่อให้ครูได้มีเครื่องมือ ซึ่งสังเคราะห์มาจากรับประสบการณ์ของตนเองเพื่อเตรียมพร้อมในการทำหน้าที่ในบทบาทครู ทั้งนี้ครูแต่ละคนอาจมีประสบการณ์ในรายละเอียดจากการผ่านกิจกรรมที่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ และความคาดหวังในการพัฒนาตนเอง และอีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมที่ตนเองมีอยู่ก่อนแล้ว รวมถึงภาวะและบริบทที่ครูแต่ละคนประสบก็สามารถนำไปสู่ประสบการณ์ที่แตกต่างกันได้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์นี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Domain) การเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายหรือทักษะ (Psychomotor Domain) และการเปลี่ยนแปลงด้านเจตคติ อารมณ์ หรือความรู้สึก (Affective Domain) (Bloom อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงตนเองที่เกิดขึ้นจากภายใน (Transformation of self) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางความคิด เจตคติ หรือความรู้สึก จะสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การกระทำหรือทักษะที่เห็นได้จากภายนอกได้ สิ่งที่ต้องคำนึง ถึงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงคือการให้อิสระ สร้างพื้นที่ในการเลือกบทบาทเพื่อการพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตามจากข้อมูลที่ครูหลายคนได้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับปรากฏการณ์นี้ พบว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมุมมองต่อการเป็นครูนั้นมีลักษณะเฉพาะเจาะจงในการทำหน้าที่ครู กล่าวคือครูไม่ได้เห็นว่าการทำงานที่ครูจะต้องให้แต่เพียงความรู้เท่านั้น แต่ครูยังต้องแนะนำแนวทางการเรียนรู้ รวมถึงการใช้ชีวิตให้กับนักเรียนด้วย โดยเชื่อมโยงเข้ากับประสบการณ์เดิมของตนเอง และประสบการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นในระหว่างการพัฒนาพร้อมกับนักเรียน ดังนั้นหน้าที่ของครูในความหมายของผู้ให้ข้อมูลจึงสะท้อนไปมากกว่าการให้เนื้อหาความรู้เพียงอย่างเดียว แต่หมายรวมถึงการตระหนักว่าตนเองต้องชี้แนะแนวทาง อธิบายความเป็นไปได้ต่างๆ เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งในโรงเรียนทั่วไปยังไม่ปรากฏการใช้ทักษะของครูในลักษณะครูผู้แนะนำ (Coach) มากนัก ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับครูเมื่อผ่านกิจกรรมการพัฒนาครูจึงเป็นเหมือนการบ่มเพาะให้ครูเป็นผู้สร้างกระบวนการการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถสร้างการเรียนรู้ของตนเองได้ และสามารถค้นพบศักยภาพของตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ทำหน้าที่คอยช่วยให้คำแนะนำ



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แนวคิดของการออกแบบกระบวนการพัฒนาครูสาธิตฯ ให้ความสำคัญในการสร้างพื้นที่ให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความต้องการที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง โดยเชื่อมโยงกับแนวทางการศึกษาของโรงเรียนและของสังคม จากข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำไปเป็นแนวคิดในการออกแบบกระบวนการรวมถึงกิจกรรมสำหรับพัฒนาครูในโรงเรียนอื่นๆ โดยประยุกต์การสร้างพื้นที่ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของตนเอง
2. การจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แนวคิดของการออกแบบกระบวนการพัฒนาครูสาธิตฯ ให้ความสำคัญในการสร้างพื้นที่ให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างหน่วยงานย่อยในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมงานพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอกในการพัฒนาครู
3. การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ของครูที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาครูเป็นผลมาจากการที่ครูได้ลงมือปฏิบัติ กระบวนการทำงานร่วม และการสะท้อนจากผู้อื่นเป็นสำคัญ จากข้อค้นพบดังกล่าว สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางนโยบายของโรงเรียนในการวางแนวทางการพัฒนาครูโดยเน้นให้เกิดปัจจัยทั้ง 3 ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น
4. การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเจตคติ และพฤติกรรมต่อบทบาทการเป็นครู อันจะนำไปสู่การเป็นครูผู้แนะนำที่ดี ดังนั้นหากต้องการพัฒนาเจตคติ และพฤติกรรมต่อบทบาทการเป็นครูในประเด็นการเป็นครูผู้แนะนำควรจัดกระบวนการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนควบคู่ไปพร้อมกันด้วย

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษากับเฉพาะกลุ่มครูที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูของโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์บางส่วนเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น มีลักษณะ รวมทั้งบริบทของการปฏิบัติ งานที่แตกต่างเพิ่มเติม เพื่อยืนยันหรือปฏิเสธข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้เพิ่มมากขึ้น
2. ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาและใช้วิธีวิเคราะห์ตามแนวคิดของ แวน แมนแมน (Van Manen, 1990) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นหลักในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ดังนั้นในการศึกษาการพัฒนาครูและผลสัมฤทธิ์เชิงประสบการณ์ของการพัฒนาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิทยาที่แตกต่างออกไป ซึ่งอาจจะทำให้ได้ข้อมูลหรือข้อค้นพบในมุมมองที่แตกต่าง หรือเพื่อยืนยันผลจากการศึกษาในครั้งนี้
3. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มุ่งบรรยายและพรรณนาประสบการณ์ในกระบวนการพัฒนาครู และประสบการณ์ของครูที่ผ่านกระบวนการพัฒนา ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในเชิงของการวัด และพัฒนาเครื่องมือประเมินเพิ่มเติม
4. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาผลสัมฤทธิ์เชิงประสบการณ์ของครูที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาครูในช่วงเวลาหนึ่ง ควรมีการศึกษาต่อเนื่องเพื่อติดตามผลของกระบวนการ รวมทั้งการจัดกระบวนการพัฒนาครูเพิ่มเติม เช่น ในช่วงเปิดเทอม ในนักเรียนรุ่นต่อไป เป็นต้น เพื่อขยายองค์ความรู้หรือความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้น



## เอกสารอ้างอิง

- ทิศนา แคมมณี. (2547). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พรพิมล พฤกษ์ประมุข. (2544). *การศึกษายทบาทของผู้บริหารและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, คณะครุศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา.
- ฤกษ์ชัย ใจคำป็น. (2549). *การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทอง สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา เชียงใหม่เขต 5*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *มาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2555). *กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ในโรงเรียน*. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการครู และบุคลากรฝ่ายประชาสัมพันธ์โรงเรียนในสังกัด สพป.แพร่ เขต 2.
- Bandura, A. (1997). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Conroy, S. A. (2001). *Moral inclinations of medical, nursing, and physiotherapy students*. (Unpublished doctoral dissertation). Oxford: University of Oxford.
- Fullan, M. (2005). *Leadership & sustainability: System thinkers in action*. Thousand Oaks, CA, US: Corwin Press.
- Honey, P., & Mumford, A. (1992). *The manual of learning styles* (2<sup>nd</sup> ed.). Maidenhead, UK: Peter Honey and Alan Mumford.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. New York: Doubleday Business.
- Sergiovanni, T. J. (1994). *Building community in schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. London: State University of New York Press.