



รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยและพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและ
พัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานของ
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ดำเนินการโดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิดา เหล่มตระกูล และคณะ

สิงหาคม 2562

รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยและพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนาระบบการผลิตและ
พัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานของ
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

คณะผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิดา	แหลมตระกูล	หัวหน้าโครงการวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุติมา	เมทนีธร	นักวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิวรรณ	พชรพรรณพงษ์	นักวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์	ใจฉลาด	นักวิจัย
อาจารย์ ดร.หฤทัย	อนุสสรราชกิจ	นักวิจัย
อาจารย์ ดร.อารี	สาริปา	นักวิจัย
อาจารย์ ดร.ณรงค์ฤทธิ์	อินทนาม	นักวิจัย
อาจารย์ วิทเอก	สว่างจิตร	นักวิจัย

สิงหาคม 2562

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

คำนำ

การวิจัยครั้งนี้เกิดขึ้นจากการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ทำข้อตกลงความร่วมมือกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยในการพัฒนาระบบการวิจัยสู่ความเป็นเลิศเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่น โดยมีการจัดทำโครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ผลการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักวิจัยทั้งในระดับภูมิภาคและในระดับประเทศพบอุปสรรคสำคัญในการดำเนินงานในระยะที่ 1 คือ ระดับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดหลักทั้ง 3 แนวคิดหลักของคณาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยไม่เท่ากัน จึงต้องเพิ่มการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจของคณาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนและอาจารย์นิเทศก์ โดยส่วนใหญ่อาศัยแหล่งวิทยากรจากภายนอก ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนา ขาดผู้แนะนำหรือให้คำปรึกษาที่อยู่ใกล้ชิด และต้องจัดหางบประมาณเพิ่มเติมจากแผนที่วางไว้ นอกจากนี้ การดำเนินงานของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผ่านมา ยังไม่มีการรวมตัวในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกัน ส่งผลให้ขาดพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสำเร็จของแต่ละมหาวิทยาลัย ด้วยเหตุนี้ เพื่อเป็นการลดข้อจำกัดและปัญหาในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ อีกทั้งเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงมีการพัฒนาโครงการวิจัยนี้ขึ้นโดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ซึ่งบัดนี้กระบวนการวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้วจึงมีการจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อเป็นสารสนเทศให้แก่ผู้บริหาร คณาจารย์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครู

การรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ครั้งนี้ ประกอบด้วย การนำเสนอแนวทางการพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการ ผลการศึกษากระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมถึงข้อเสนอแนะในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านและทุกหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้โครงการวิจัยนี้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ทุกประการ ทั้งนี้คณะผู้วิจัยหวังว่าผลงานวิจัยนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการขยายผลและส่งเสริมกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาครูแบบองค์รวมอย่างรอบด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในอนาคตต่อไป

คณะผู้วิจัย

สิงหาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งศึกษากระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณาจารย์ นักศึกษา และครูพี่เลี้ยงโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานผลิตและพัฒนาครู แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบันทึกสะท้อนความคิดและความรู้สึกของทีมหนุนเสริมทางวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งหมาย แนวคิดและทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และผลผลิต ผลลัพธ์ ตลอดจนผลกระทบของการหนุนเสริมทางวิชาการ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการหนุนเสริมทางวิชาการ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ของทีมหนุนเสริมทางวิชาการ ด้านวิธีการหนุนเสริม และด้านระบบและกลไกในการทำงานในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือ 3) กระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง อยู่ในลักษณะเครือข่ายแบบวงแหวน (Ring Network) ทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคโดยมีการสื่อสารแบบสองทาง

คำสำคัญ: แนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู

Abstract

This research aims to: 1) develop guidelines for academic reinforcement to enhance procedures to improve teacher education within Faculty of Education, Rajabhat Universities using the concept of contemplative education, coaching and mentoring system, and research-based learning, 2) synthesize factors for academic reinforcement, and 3) study about the establishment of cooperation network for teacher education improvement within Faculty of Education, Rajabhat Universities. Research participants consist of teaching professors, student teachers, and mentor teachers in internship schools of 38 Rajabhat Universities. Research instruments are as follows: an analytical form for operating conditions of teacher education, a data form for knowledge sharing, and reflections from members of the research team. Data were analyzed using the method of content analysis. Research results can be summarized as follows: 1) guidelines for academic reinforcement to enhance procedures to improve teacher education compose of 5 components which are: objectives, concept and theories, principles, procedures, and output, outcome, and impact of academic reinforcement, 2) success factors for academic reinforcement consist of the followings: knowledge of research team, methods used for academic reinforcement, and operating system and mechanisms for cooperation network among 38 Rajabhat Universities, and 3) the cooperation networks among 38 Rajabhat Universities can be regarded as a ring network with two-ways communication at both national and regional level.

Keywords: Guidelines for Academic Reinforcement, Enhancement Procedures to improve Teacher Education

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลัง.....	8
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	10
ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	20
กลุ่มเป้าหมาย.....	20
ขั้นตอนดำเนินงานวิจัย	20
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	26
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานในการผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	27
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู โดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	35
ตอนที่ 3 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและ พัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ	37
ตอนที่ 4 กระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับภูมิภาค.....	40
ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการหนุนเสริมทางวิชาการ	41

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	42
สรุปผลการวิจัย.....	42
อภิปรายผลการวิจัย.....	44
ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู.....	47
บรรณานุกรม	49
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานโครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู โดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน ของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏปีที่ 2.....	51
ภาคผนวก ข คู่มือดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู ปีที่ 2.....	56

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ทำข้อตกลงความร่วมมือกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยในการพัฒนาระบบการวิจัยสู่ความเป็นเลิศเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่น เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2558 โดยวัตถุประสงค์หนึ่งตามบันทึกข้อตกลงนี้คือการสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม ชุมชน ท้องถิ่นเชิงประเด็น อาทิ ปฏิรูปการศึกษาเพื่อท้องถิ่น วิทยาศาสตร์ท้องถิ่น นำไปสู่การสร้างอาชีพในท้องถิ่น ซึ่งที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมีมติเห็นชอบให้สภาคณะบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยการฝึกหัดครูมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำโครงการวิจัยและพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้โครงงานฐานวิจัยโดยใช้แนวคิดจากผลของโครงการวิจัย Teacher Coaching และโครงการวิจัยเพาะพันธุ์ปัญญาเป็นฐาน แล้วนำมาเชื่อมโยงกับกระบวนการผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีแนวคิดหลักที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนนักศึกษาครู อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาครูชั้นปีที่ 4 โดยใช้แนวคิดและกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา แนวคิดและกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (RBL) จากงานวิจัยโครงการเพาะพันธุ์ปัญญา แนวคิดการโค้ชจากงานวิจัย Teacher Coaching

ระยะที่ 2 พัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูในคณะครุศาสตร์/คณะศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยการฝึกหัดครู ถอดองค์ความรู้และ KM เพื่อให้ได้ชุดความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการผลิตและพัฒนาครูดำเนินการโดยพัฒนาครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมาย และให้นักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการในระยะที่ 1 นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงในโรงเรียนที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และสร้างชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) โดยอาจารย์ผู้สอนนักศึกษาครูและอาจารย์นิเทศก์ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาบัณฑิตครูพร้อมทั้งเป็น “โค้ช” ให้กับนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูฝึกใช้นวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนามากับนักเรียนของตนเอง โดยมีครูพี่เลี้ยงเป็น “โค้ช” ที่โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะมีการถอดองค์ความรู้และ KM เพื่อให้ได้ชุดความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการผลิตและพัฒนาครูในคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมทั้งนำชุดความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงในโรงเรียนที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และนำเสนอชุดความรู้แก่เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ขณะเดียวกันดำเนินการวิจัยและ

พัฒนาครูของครู นักศึกษาชั้นปีที่ 4 และครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาชุดต่อไปเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนในคณะครุศาสตร์

กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานตามโครงการดังกล่าว ประกอบด้วย คณาจารย์ นักศึกษาครู และบุคลากรในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยมีการจัดแบ่งเขตพื้นที่การดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายเป็น 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ จำนวน 8 มหาวิทยาลัย ภาคกลาง จำนวน 14 มหาวิทยาลัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12 มหาวิทยาลัย และภาคใต้ จำนวน 4 มหาวิทยาลัย ขณะนี้โครงการดังกล่าวได้ดำเนินการมาจนสิ้นสุดระยะเวลาในการดำเนินการในระยะที่ 1 โดยผลผลิตของโครงการในระยะที่ 1 ประกอบด้วย แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่บูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน (ร่าง) ตัวชี้วัดในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาครู รวมทั้งหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อเตรียมความพร้อมในการนำไปใช้พัฒนาครูพี่เลี้ยงในการดำเนินงานระยะที่ 2 ซึ่งนักศึกษากลุ่มเป้าหมายต้องออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูปแบบในโรงเรียน

จากประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักวิจัยทั้งในระดับภูมิภาคและในระดับประเทศ พบปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญในการดำเนินงานในระยะที่ 1 คือ ระดับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดหลักทั้ง 3 แนวคิด ประกอบด้วย แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ของคณาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยไม่เท่ากัน ซึ่งแม้ว่าในการดำเนินงานของแต่ละภูมิภาคจะมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการสร้างความเข้าใจในแนวคิดที่เป็นฐานในการพัฒนากระบวนการผลิตครูทั้ง 3 แนวคิด จึงต้องเพิ่มการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจของคณาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนและอาจารย์นิเทศก์ โดยส่วนใหญ่อาศัยแหล่งวิทยากรจากภายนอก ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาขาดผู้นำหรือให้คำปรึกษาที่อยู่ใกล้ชิด และต้องจัดหางบประมาณเพิ่มเติมจากแผนที่วางไว้ นอกจากนี้ จากการดำเนินงานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผ่านมา ยังไม่มีการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกัน ส่งผลให้ขาดพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสำเร็จของแต่ละมหาวิทยาลัยร่วมกัน

ด้วยเหตุนี้ เพื่อเป็นการลดข้อจำกัดและปัญหาในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ อีกทั้งเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในการผลิตและพัฒนาครู จึงควรมีการพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการขึ้น โดยแนวทางการหนุนเสริมดังกล่าวควรช่วยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมหรือการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร พึ่งพาอาศัยกันและกันในบรรยากาศของความไว้วางใจ การยอมรับนับถือและการให้คุณค่าต่อความสามารถของกันและกัน และมีการเสริมพลังให้แก่บุคคลจึงจะเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งแนวคิดที่สอดคล้องกับฐานสำคัญในการพัฒนารูปแบบการหนุนเสริมทางวิชาการของ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในครั้งนี ประกอบด้วย แนวคิดการเสริมพลัง (Empowerment) และแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

การเสริมพลัง (Empowerment) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลเกิดความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็น และการเข้าใจถึงพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมทางสังคมของบุคคล กระบวนการเสริมพลังจะเกิดขึ้น ถ้ากระบวนการนั้นสามารถช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา และตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ (Zimmerman, 1990 อ้างใน Fetterman, 1996) ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเสริมพลัง จะมีความแตกต่างกันตามระดับของการวิเคราะห์เช่นกัน ตัวอย่างเช่น ในระดับบุคคล ผลลัพธ์อาจประกอบด้วยความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ ทักษะ และพฤติกรรมเชิงรุกที่บุคคลได้รับ ในระดับองค์กร ผลลัพธ์ของการเสริมพลัง อาจประกอบด้วยเครือข่ายในองค์กร การได้รับทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และอำนาจในการคัดค้านนโยบายในองค์กร ส่วนในระดับชุมชน ผลลัพธ์ของการเสริมพลัง ประกอบด้วย การมีเสียงข้างมาก การคงอยู่ของการรวมกลุ่ม และการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรของชุมชน

ส่วนแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(Professional Learning Community: PLC) ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ เช่น การแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผล และร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และส่วนที่เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ การเป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คณาจารย์จะได้มีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง (mentor) ที่ปรึกษา (advisor) หรือผู้เชี่ยวชาญ (specialist) ซึ่งได้นำไปสู่การชี้แนะการปฏิบัติให้เกิดการปรับปรุงพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งความสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัยและระดับภูมิภาค นอกจากนี้ยังได้มีการพูดคุยสนทนากันที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ของนักศึกษาทำให้คณาจารย์สามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองได้ รวมทั้งทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการสอนและผลผลิตของการสอน และการเรียนรู้ของนักศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงได้จัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยนี้ขึ้นเพื่อพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการในการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยงและการวิจัยเป็นฐานที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ชุดความรู้ที่ถอดบทเรียนมาจากการปฏิบัติซึ่งจะสามารถนำไปใช้ขยายผลในการหนุนเสริมทางวิชาการด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานผลิตและพัฒนาครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

- 1) แนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยอะไรบ้าง
- 2) ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ คืออะไร
- 3) การรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับภูมิภาค มีกระบวนการอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 2) เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 3) เพื่อศึกษากระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับภูมิภาค

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มเป้าหมายในการคัดเลือกและพัฒนาเป็นทีมหนุนเสริมทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ที่เป็นตัวแทนจาก 6 ภูมิภาค รวม 17 มหาวิทยาลัย จำนวน 19 คน
- 2) กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่เข้าร่วมโครงการระยะที่ 2 ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 38 แห่ง ได้แก่ อาจารย์ รวม 303 คน นักศึกษา รวม 1,601 คน และครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ระยะเวลาดำเนินงาน การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตั้งแต่เดือนธันวาคม 2560–กุมภาพันธ์ 2562 โดยแบ่งการดำเนินงานเป็น 3 ระยะ ระยะแรก เดือนธันวาคม 2560–มีนาคม 2561 เป็นการคัดเลือกและพัฒนาทีมหนุนเสริมทางวิชาการโดยใช้กรอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ และการจัดทำคู่มือการดำเนินงาน ระยะที่ 2 เดือนเมษายน 2561–ตุลาคม 2561 ดำเนินการหนุนเสริมทางวิชาการในแต่ละภูมิภาค โดยใช้การชี้แนะการเป็นพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและระยะที่ 3 เดือนพฤศจิกายน 2561–กุมภาพันธ์ 2562 เป็นการสรุปบทเรียนร่วมกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานของ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

แนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู หมายถึง องค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเชิงเหตุผลโดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมด้านวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย หลักการ แนวคิดและทฤษฎีในการหนุนเสริมทางวิชาการ ความมุ่งหมายของการหนุนเสริม กระบวนการในการหนุนเสริมทางวิชาการ การประเมินติดตามผลการหนุนเสริมทางวิชาการ รวมทั้งผลผลิต ผลลัพธ์ของการหนุนเสริมทางวิชาการ

ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการ หมายถึง องค์ความรู้ แนวคิด วิธีการ กลไก หรือระบบการทำงานขององค์กรหรือกลุ่มบุคคล ที่ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ศักยภาพในการหนุนเสริมทางวิชาการ หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของทีมหนุนเสริมที่จำเป็นต่อการสนับสนุนส่งเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

- 1) ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน
- 2) ทักษะในการหนุนเสริมทางวิชาการ ได้แก่ การเป็นวิทยากรในการอบรม การเป็นพี่เลี้ยง การชี้แนะการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน และการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน
- 3) คุณลักษณะของทีมหนุนเสริม ได้แก่ ความเชื่อและทัศนคติ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นในตนเองของทีมหนุนเสริมที่จะสนับสนุนและส่งเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีคุณภาพ

ชุมชนการเรียนรู้ของทีมหนุนเสริม หมายถึง การรวมกลุ่มของคณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีความมุ่งหมายในสนับสนุนส่งเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีคุณภาพมาร่วมเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ให้เกิดความเข้าใจในระหว่างการทำนกิจกรรรมร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกัน ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการที่สร้างสรรค์และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คู่มือดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และวิจัยเป็นฐาน หมายถึง เอกสารที่แสดงถึงแนวทางและกรอบการดำเนินงานในการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และวิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย สารสำคัญของโครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และวิจัยเป็นฐาน กรอบแนวคิด กระบวนการดำเนินงาน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่พัฒนาขึ้น ผลผลิตและตัวชี้วัดของโครงการวิจัย รวมถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน หมายถึง ขั้นตอนวิธีการ และเนื้อหา ที่ใช้ในกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาในการบ่มเพาะความรู้สึกร่วมกันระหว่างครูของครู นักศึกษาครู และครูพี่เลี้ยงในพื้นที่ มีการพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการปฏิบัติจริงผ่านโครงงานฐานวิจัย (Research-Based Learning: RBL) มีกระบวนการสนับสนุนส่งเสริมโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เพื่อให้ผู้เรียนสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) เข้ามามีส่วนสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงในโรงเรียน และระหว่างนักศึกษาครูที่เข้าร่วมโครงการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการในการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู โดยแนวคิดหลักที่นำมาใช้ในการพัฒนาแนวทางการหนุนเสริม ประกอบด้วย 2 แนวคิด ได้แก่ การเสริมพลัง (Empowerment) และ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลัง

ความหมายของการเสริมพลัง

Zimmerman (1990 อ้างใน Fetterman, 1996) ได้ให้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่มีความสำคัญต่อการเสริมพลังโดยระบุถึงความแตกต่างระหว่างกระบวนการเสริมพลังและผลลัพธ์ของการเสริมพลัง ดังนี้

กระบวนการเสริมพลัง เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลเกิดความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็น และการเข้าใจถึงพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมทางสังคมของบุคคล กระบวนการเสริมพลังจะเกิดขึ้น ถ้ากระบวนการนั้นสามารถช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา และตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ กระบวนการเสริมพลังจะแตกต่างกันตามระดับของการวิเคราะห์ ตัวอย่างเช่น กระบวนการเสริมพลังสำหรับบุคคลอาจรวมถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรหรือชุมชน กระบวนการเสริมพลังระดับองค์กรอาจรวมถึงภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ส่วนกระบวนการเสริมพลังระดับชุมชน อาจรวมถึงการมีส่วนร่วมของรัฐ สื่อและแหล่งทรัพยากรอื่นๆ ในชุมชน

ผลลัพธ์ของการเสริมพลัง หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเสริมพลัง เช่น ผลของความพยายามของประชาชนเพื่อที่จะมีอำนาจในการควบคุมชุมชนของตนเองได้มากขึ้น หรือผลของการจัดกระทำต่างๆ ที่ออกแบบมาเพื่อเสริมพลังแก่ผู้มีส่วนร่วม ผลลัพธ์ของการเสริมพลังจะมีความแตกต่างกันตามระดับของการวิเคราะห์เช่นกัน ตัวอย่างเช่น ในระดับบุคคล ผลลัพธ์อาจประกอบด้วยความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ ทักษะ และพฤติกรรมเชิงรุกที่บุคคลได้รับ ในระดับองค์กร ผลลัพธ์ของการเสริมพลัง อาจประกอบด้วยเครือข่ายในองค์กร การได้รับทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และอำนาจในการคัดค้านนโยบายในองค์กร ส่วนในระดับชุมชน ผลลัพธ์ของการเสริมพลัง ประกอบด้วย การมีเสียงข้างมาก การคงอยู่ของการรวมกลุ่ม และการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรของชุมชน

ระดับของการเสริมพลัง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับระดับของการเสริมพลัง สรุปการแบ่งระดับของการเสริมพลังไว้ 3 ระดับ ดังนี้ (Zimmerman and Rappaport, 1988)

1. การเสริมพลังระดับบุคคล เป็นความสามารถของบุคคลในการตัดสินใจและควบคุมตนเอง/การดำเนินชีวิตของตนเอง เป็นการพัฒนาอัตมโนทัศน์ของตนหรือความสามารถของบุคคลและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเน้นการพัฒนาแนวคิดที่ดีของบุคคลที่มีต่อตนเอง พัฒนาความสามารถในการพัฒนาตนเองของบุคคล พัฒนาความเข้าใจและการควบคุมการดำเนินงานของตนเอง รวมทั้งการสร้างความเข้าใจเชิงวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจในบริบททางสังคมและการเมือง

2. การเสริมพลังระดับองค์กร เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน การเสริมพลังระดับองค์กรจึงควรตระหนักถึงการเชื่อมโยงกลุ่มสมาชิกทุกกลุ่มในองค์กรเพื่อสร้างพลังให้แก่องค์กร

3. การเสริมพลังระดับชุมชน เป็นระบบคุณค่าทางสังคมที่แสดงออกถึงการรวมตัวของประชาชนที่เชื่อในความสามารถของตนเองและสังคม ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจ ดำเนินการต่างๆ เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายของชุมชน การเสริมพลังระดับชุมชนสามารถทำได้โดยการสร้างความตระหนัก การสร้างพลัง การพัฒนาทักษะ และการขยายผล

แนวคิดหลักในการเสริมพลังชุมชน

Hawks (1992 อ้างใน วราภา จันทรโชติ, 2540) ได้เสนอแนวคิดหลักในการสร้างพลังอำนาจชุมชน ไว้ดังนี้

1. การจัดสิ่งแวดล้อมให้อบอุ่นเอื้ออาหาร ทำได้โดยการสร้างความเป็นกันเอง ความไว้วางใจ เชื่อมั่น เปิดเผย สื่อสัตย์ การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและสร้างพลังอำนาจแก่ทั้งผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลัง

2. ทั้งผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลังต้องมีวิสัยทัศน์หรือจุดมุ่งหมายหลักร่วมกัน และการตัดสินใจร่วมกัน

3. การสร้างข้อตกลงระหว่าง 2 ฝ่าย คือ ผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลัง ต้องมีข้อตกลงร่วมกัน โดยผู้เสริมพลังต้องมีการหาทางเลือกหลายทางสำหรับการเสริมพลัง และกระตุ้น ให้กำลังใจในการมีส่วนร่วม การกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจ เป้าหมายของการเสริมพลังคือ ผู้รับการเสริมพลังจะมีความสามารถในการกำหนด และบรรลุเป้าหมายเพิ่มขึ้น ซึ่งเป้าหมายนั้นอาจเป็นเป้าหมายในระดับบุคคลหรือระดับสังคม

นอกจากนี้ ปาริชาติ วลัยเสถียร (2543) ยังได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหัวใจของการเสริมพลังของชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นทางเลือกในการพัฒนาที่ไม่ได้มีความหมายเพียงการให้โอกาสแก่ประชาชนในการเข้าร่วมแต่เป็นการคืนสิทธิและอำนาจให้ประชาชนในการกำหนดอนาคตของ

ตนเอง โดยพัฒนาขีดความสามารถในการตัดสินใจ การจัดการและควบคุมการใช้ทรัพยากรของชุมชน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชน ตามนัยทางการเมือง เป็นการเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาจากแบบบนสู่ล่าง เป็นแบบล่างขึ้นบน โดยให้ประชาชนมีบทบาทหลักในการพัฒนาและภาครัฐเป็นฝ่ายส่งเสริมและสนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาชุมชนย่อมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ควบคู่กัน ซึ่งควรให้ความสำคัญที่กระบวนการเรียนรู้มากกว่าตัวความรู้ ส่วนการเลือกรูปแบบและเทคนิคของการส่งเสริมการเรียนรู้ควรคำนึงถึงมิติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหาที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสัมพันธ์กับชาติ วัฒนธรรม คุณค่าของความรู้เดิม และการสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนความเหมาะสมของสื่อต่างๆ

จิริสิทธิ์ เมฆวิชัย (2555) ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และปัจจัยความสำเร็จของการเสริมพลังของการถ่ายโอนความรู้ เพื่อพัฒนาระบบการเสริมพลังของการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระบบการเสริมพลังการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด ซึ่งเป็นปัจจัยความสำเร็จประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) คือ โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรที่ดี นโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ชัดเจน การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม โดยมีแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ความมุ่งมั่นของผู้นำ และภาวะผู้นำ กระบวนการ (process) ได้แก่ 1) การสร้างองค์ความรู้ 2) การปรับเปลี่ยนข้อมูล 3) การเผยแพร่ข้อมูล 4) การรับข้อมูล 5) การยอมรับไปใช้ และ 6) การใช้ประโยชน์ข้อมูล ผลลัพธ์ / ผลผลิต (output/outcome) และ ประสิทธิภาพของการถ่ายโอนความรู้ ได้แก่ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร งานวิจัยเชิงสร้างสรรค์ แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) และชุมชนนักปฏิบัติ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คณะทำงานขับเคลื่อนโครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน (2559) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community : PLC) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวมโดยมีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกันในกระบวนการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างศักยภาพ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้ และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้างความรู้เปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4) มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน และ 5) มีการสร้าง HOPE ให้

ทีมงาน อันประกอบด้วย (1) honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่างจริงจัง (2) option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียน และพร้อมเปิดเผย/เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น (3) patience & persistence เป็นการพัฒนาความอดทน และความมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผลอย่างชัดเจน (4) efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558)

วิจารณ์ พานิช (2559) เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันในการตั้งคำถาม และทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ยังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

จากการสังเคราะห์ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากแนวคิดดังกล่าว สรุปความหมาย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ เช่น การแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผล และร่วมมือร่วมพลังในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และส่วนที่เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ การเป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คณาจารย์จะได้มีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง (mentor) ที่ปรึกษา (advisor) หรือผู้เชี่ยวชาญ (specialist) ซึ่งได้นำไปสู่การชี้แนะการปฏิบัติให้เกิดการปรับปรุงพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งความสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัยและระดับภูมิภาค นอกจากนี้ยังได้มีการพูดคุยสนทนากันที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ของนักศึกษาทำให้คณาจารย์สามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองได้ รวมทั้งทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการสอนและผลผลิตของการสอน และการเรียนรู้ของนักศึกษา

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากแนวคิดที่เกี่ยวข้อง และสรุปเป็นองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994 อ้างใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) คือพัฒนาการเรียน รู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997 อ้างใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน เหนี่ยวนำซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วม

มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557)

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่ สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความ เชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพ เป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพ ดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของ งานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนัก รู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลสำคัญที่จะเกิดพลัง ในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทาง การปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการ เรียนรู้ของครูในหลายๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ ร่วมกันของครู

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมี วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบต่อร่วมกัน จากสถานการณ์ ที่งานจริงถือเป็น โจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงาน ซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละ คนร่วมกันเห็นและรับรู้ ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา บนพื้นฐานของพันธะร่วมกัน ที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐาน การรับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกัน ด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะ พิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็น กลายณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วย บรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง ตนเองและวิชาชีพ (Kotter & Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมี ผลมาจากการเสริมพลังจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการ สร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วม ดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการ ลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การ ตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูล การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือ ครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อ สร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูก กระทำและผู้ถูกให้กระทำ(วิจารณ์ พานิช, 2554) ซึ่งผู้นำร่วมจะ เกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพ ในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อ ปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกัน หรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมามีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมเกิดผลต่อความเป็น PLC

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิด

ของ Dale (1969) แนวคิดกรวย ประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้อง ว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนา การเรียนรู้สับเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา กรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของ ทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)

กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อ่านจากตัวตน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิง คุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษา และผู้เรียน สอดคล้องกับ Sergiovanni (1994) ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็น กัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึด

ความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดการใช้อำนาจกดดัน ดังกล่าวนี้อาจขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงาน สอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการ สื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความ แตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบท สถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณะสำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้าง ความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการ รวมพลังของครู และนักการศึกษา ที่เป็นผู้นำ ร่วมกันทำงานร่วมกันแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการ ศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉัตรนภา พรหมมา (2551) ได้ดำเนินโครงการวิจัยรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนานักจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏและองค์กรท้องถิ่นเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานักจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การทบทวนสถานภาพศักยภาพการจัดการงานวิจัย เพื่อจัดทำตัวชี้วัดและออกแบบการพัฒนาจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ และระยะที่ 2 การปฏิบัติตามแผนพัฒนานักจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏและองค์กรท้องถิ่นที่มีการเชื่อมโยงกับหน่วยจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยโดยมีการเยี่ยมติดตามประเมินการปฏิบัติงานของนักจัดการงานวิจัยที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อใช้ผลการประเมินในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมประสบการณ์และมีการจัดการความรู้จากประสบการณ์

ความสำเร็จเป็นระยะ ๆ ระหว่างดำเนินการ รวมทั้งมีการสังเคราะห์บทเรียนและปัจจัยความสำเร็จเพื่อการต่อยอด และขยายผล การรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ ระดับลึก (In-depth Interview) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มนักจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ที่ร่วมโครงการ การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยายและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในส่วนที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการดำเนิน โครงการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนานักจัดการ งานวิจัยเชิงพื้นที่มี 3 ด้าน คือ *ขั้นเตรียมการ* ประกอบด้วย การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการงานวิจัย และการกำหนดเป้าหมายจากข้อมูลสถานการณ์ปัญหาและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง *ขั้นการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมี ส่วนร่วม* ซึ่งมีวงจรการเรียนรู้ที่เริ่มจาก การร่วมปฏิบัติกับผู้มีประสบการณ์ความสำเร็จ การสร้างข้อสรุปความรู้เชิง หลักการจากการปฏิบัติการ การปฏิบัติการด้วยตนเอง และการประเมินทบทวน และใช้ผลยกระดับคุณภาพ *ขั้น การพัฒนาคุณภาพต่อเนื่องหรือการหนุนเสริมโดยกระบวนการจัดการความรู้ในกลุ่มเครือข่าย* ประกอบด้วย การ ติดตามประเมินผล การใช้ผลปรับปรุงเพื่อพัฒนา และการจัดการความรู้ สะสมคลังความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเครือข่าย 2) บทเรียนจากการวิจัย คือ กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการนำประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติได้ผลไปประยุกต์ใช้ นอกจากนี้ในการประชุมแต่ละครั้ง เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดแรงบันดาลใจที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของ การวิจัย ได้แก่ 3.1) การมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้าร่วมโครงการ รวมถึงความเอา จริงเอาใจของผู้นำองค์กรมีส่วนผลักดันให้เกิดการวิจัยและผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและการพัฒนาต่อเนื่องเป็น รูปธรรมชัดเจน และ 3.2) การใช้กระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางานโดยมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง องค์กรทั้งภายในและภายนอกโดยมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนมีการประเมินและใช้ผลพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 4) ประโยชน์และคุณค่าที่เด่นชัดของการวิจัย ได้แก่ การเกิดกลไกการบริหารจัดการองค์กรท้องถิ่นที่มีการประสาน เครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภาคีทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาควิชาการ เนื่องจากการ ดำเนินงานโครงการพัฒนาจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ครั้งนี้ ได้มีการปฏิบัติงานจริงร่วมกับพื้นที่ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรชุมชน ผลการดำเนินงานช่วยให้เกิดกลไกการ บริหารจัดการองค์กรท้องถิ่นที่มีการประสานเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภาคีในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

อวรณ์ โอภาสพัฒนกิจ และคณะ (2554) ได้ดำเนินโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อพัฒนาคนสู่อาชีพรับใช้ชุมชนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์และ ทบทวนองค์ความรู้กระบวนการจัดการงานวิจัยที่สามารถพัฒนาคนสู่อาชีพรับใช้ชุมชนของมหาวิทยาลัยและ วิทยาลัยในภาคเหนือตอนบน 2) พัฒนาระบบการสร้างการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยในภาคเหนือ ตอนบน ในการพัฒนาโครงการวิจัยเพื่อสร้างคนสู่อาชีพรับใช้ชุมชน 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการ จัดการงานวิจัยที่สามารถพัฒนาคนสู่อาชีพรับใช้ชุมชน 4) หาแนวทางสนับสนุนการเผยแพร่บทเรียนเกี่ยวกับการ

พัฒนาคณสู่อาชีพรับใช้ชุมชนผ่านการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และบทความทางวิชาการ และ 5) หาแนวทางสร้างเครือข่ายการจัดการงานวิจัยเพื่อพัฒนาคณสู่อาชีพรับใช้ชุมชนในภาคเหนือตอนบน โดยได้ประยุกต์การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นวิธีวิทยาวิจัย ปฏิบัติการจัดการความรู้ร่วมกับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยในจังหวัดภาคเหนือตอนบนที่สมัครใจ เริ่มจากการจัดการต้นน้ำ คือ ถอดบทเรียนการจัดการงานวิจัย 7 สถาบันการศึกษา ทั้งระดับสถาบันวิจัยและพัฒนา คณะหรือสำนักวิชา และรายวิชา การพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยของวิทยาลัยผ่านการพัฒนาชุดโครงการวิจัย 2 วิทยาลัย การจัดการกลางน้ำ คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสถาบัน และการจัดการปลายน้ำ คือ การหนุนเสริมการเขียนบทความทางวิชาการ รวมถึงการจัดประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอบทเรียนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผลการดำเนินโครงการวิจัยพบว่า การทำงานวิจัยที่สามารถแก้ปัญหาของชุมชนและสร้างคณสู่อาชีพรับใช้ชุมชนได้นั้น มหาวิทยาลัยจะต้องปรับระบบบริหารจัดการงานวิจัยให้สามารถเชื่อมโยงวิทยวิจัยจากชุมชน ท้องถิ่นและสังคม โดยดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดให้มีนโยบายสนับสนุนงานวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นโดยเฉพาะ ทั้งนี้ควรกำหนดพื้นที่วิจัย และมีการจัดสรรงบประมาณที่ชัดเจน 2) สนับสนุนให้มีการปรับ “ระบบบริหารจัดการงานวิจัยของหน่วยงานวิจัยเพื่อสร้างคนรับใช้ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม” อย่างเป็นรูปธรรม ในสถาบันวิจัยและพัฒนา คณะ / สำนักวิชา ทั้งนี้ในกลไกจัดการงานวิจัยของหน่วยงานวิจัยเหล่านี้ จะต้อง มี “ผู้จัดการงานวิจัยและคณะทำงาน” ที่มีแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่น ศรัทธา มีความรู้และมีทักษะในการช่วยให้เกิดระบบบริหารจัดการงานวิจัยของหน่วยงานวิจัยเพื่อสร้างคนรับใช้ชุมชน ท้องถิ่น และสังคมในทั้ง 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงต้นน้ำ คือ การพัฒนาโครงการวิจัยเพื่อชุมชนที่มีคุณภาพ โดยเป็นการ Co-funding กับแหล่งทุนวิจัยที่มีประสบการณ์สนับสนุนงานวิจัยด้านนี้ เช่น สกว. ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น สกว. ฝ่าย Area-based research (ABC) เป็นต้น เพื่อให้ได้ Mentor ที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาโครงการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและงบประมาณสนับสนุนโครงการวิจัย ช่วงกลางน้ำ คือ การหนุนเสริมด้านวิธีการและเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยตลอดจนการติดตามความก้าวหน้า ซึ่งสามารถร่วมมือกับ Mentor ของ สกว. ได้ และ ช่วงปลายน้ำ คือ การสนับสนุนให้อาจารย์และนักศึกษาสร้างผลงานวิชาการจากโครงการวิจัยโดยร่วมมือกับเพื่อนนักวิชาการในสถาบันอื่น ๆ ในภาคเหนือตอนบนในการเป็น Mentor ด้านการเขียนบทความ ซึ่งจะ เป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการตนเองของเครือข่ายนักวิชาการ และความยั่งยืนของระบบการบริหารจัดการงานวิจัยที่มีเป้าหมายเพื่อการสร้างคนรับใช้ชุมชนและสังคม

อรุณี เวียงแสง และคณะ (2556) ได้ดำเนินโครงการศึกษาและพัฒนากลไกการสนับสนุนเครือข่ายงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นในภาคเหนือ โดยโครงการมีระยะเวลา 3 ปี (2554 – 2556) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาระบบการสนับสนุนงานวิจัยท้องถิ่นภาคเหนือให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ 2) เพื่อพัฒนาระบบการสนับสนุนงานวิจัยท้องถิ่นภาคเหนือในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคี และ 3) เพื่อพัฒนาระบบการสนับสนุนงานวิจัยท้องถิ่นภาคเหนือตามยุทธศาสตร์เชิงประเด็น และเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นความมั่นคงทางอาหาร วิธีการดำเนินการวิจัย มีคณะทำงานของกลไกกลางเป็นทีมหลักในการกุมสภาพ

การเคลื่อนงาน โดยมีตัวแทนจากโหนดพี่เลี้ยงเป็นทีมวิจัยร่วม ซึ่งมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมออกแบบ ร่วมทำ และร่วมสรุปบทเรียน ผลการดำเนินโครงการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาระบบการสนับสนุนงานวิจัยท้องถิ่น ภาคเหนือในส่วนของระบบสนับสนุนงานต้นน้ำ ทำให้เกิดการพัฒนาโครงการวิจัยได้ทั้งหมด 96 โครงการ โดยลักษณะของข้อเสนอโครงการวิจัยได้คุณภาพ คือ โจทย์วิจัยมีความชัดเจน ตรงประเด็น เนื้อหาสำคัญที่ปรากฏใน ข้อเสนอโครงการมีความครบถ้วน และถูกเรียบเรียงอย่างสอดคล้องกัน ในส่วนของระบบสนับสนุนงานกลางน้ำ เกิดการวิเคราะห์จัดกลุ่มโหนด เพื่อให้สามารถออกแบบการหนุนเสริมได้สอดคล้องกับความต้องการของโหนด/พี่เลี้ยง เกิดตัวชี้วัดโหนดคุณภาพ และโครงการวิจัยคุณภาพ และหนุนเสริมการเคลื่อนงานยุทธศาสตร์ประเด็นความมั่นคงทางอาหาร ในส่วนของระบบสนับสนุนงานปลายน้ำ มีการจัดระบบสนับสนุนการส่งบทความการใช้ประโยชน์ จากงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น การสังเคราะห์ความรู้งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นประเด็นความมั่นคงทางอาหาร การเตรียมข้อมูล การถอดประสบการณ์งานวิจัยเพื่อท้องถิ่น การฝึกอบรมเตรียมเอกสารวิชาการรับใช้สังคม และการเตรียมข้อมูล การจัดทำหนังสือ “ศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น กลไกเสริมพลังการรับใช้สังคมของมหาวิทยาลัย” 2) การพัฒนาระบบการประสานหน่วยงานภาคี ในช่วงปี 2554-2555 ได้มีการประมวลองค์ความรู้ในการทำงานกับอปท. (อบจ. และอบต.) โดยได้แนวคิด วิธีการ กระบวนการ ข้อเสนอแนะ ข้อพึงระวัง ในการทำงานกับอปท. ที่สามารถ สร้างการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงในปี 2556 ซึ่งเป็นปีที่ 3 ของการเคลื่อนงานยุทธศาสตร์ภาคเหนือ ทำให้เกิดความความโดดเด่นของการสร้างกระบวนการเรียนรู้งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นให้กับสถาบันการศึกษา และ 3) การพัฒนาระบบสนับสนุนตามยุทธศาสตร์เชิงประเด็น 4 ประเด็นและเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นความมั่นคงทางอาหาร พบว่า *ด้านความรู้* มีการสนับสนุนโครงการวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องจำนวน 42 โครงการ และได้กำหนด 20 โครงการ เป็นเป้าหมายในการสังเคราะห์ความรู้และพัฒนาสู่พื้นที่รูปธรรมต่อเนื่อง เกิดการพัฒนายกระดับกลไก และระบบสนับสนุนงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นประเด็นความมั่นคงทางอาหารในระดับต่าง ๆ ทั้งระดับภาค จังหวัด อำเภอ และตำบล ซึ่งกำลังพัฒนาสู่ชุดความรู้ท้องถิ่น “ระบบสนับสนุนการจัดการอาหารบนฐานนิเวศวัฒนธรรม ภาคเหนือ” และความรู้ที่ได้จัดทำในลักษณะฐานข้อมูลจากทุกกระบวนการทำงาน *ด้านพื้นที่รูปธรรม* ในระดับ ชุมชนเป้าหมาย 20 แห่งที่วางไว้ เป็นตัวแทนของนิเวศและวัฒนธรรมที่หลากหลายครอบคลุม แต่ยังคงอยู่ในช่วงของการ “ยกระดับ” ให้ชัดเจนขึ้นในระยะต่อไป *ด้านการสื่อสาร / สร้างความเข้าใจ* โหนดเป้าหมายและชุมชนได้เรียนรู้และเข้าใจความมั่นคงทางอาหารจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ เกิดระบบสนับสนุนตามเป้าหมายที่เชื่อมกับ บริบทเฉพาะของพื้นที่ ชุมชน และยังสามารถสังเคราะห์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง สื่อมวลชนสื่อสารความรู้สู่สังคมทั้ง ทางโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วิทยุ และการนำเสนอผลการดำเนินงานยุทธศาสตร์ทุกปี *ด้านการเชื่อมภาคี* มีการเชื่อม งานเชิงอาหารระดับประเทศกับภาคีภาคเหนือทั้งงานวิจัยและพัฒนา เกิดความรู้การพัฒนาโจทย์ประเด็นความ มั่นคงทางอาหาร การประเมินสถานะความมั่นคงด้านอาหารในระดับชุมชน และการสถาปนาความมั่นคงด้าน อาหารบนฐานนิเวศวัฒนธรรม

ปิยะวัติ บุญ-หลง (2558) ได้ดำเนินโครงการพัฒนาเครือข่ายวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยและเครือข่ายบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนงานวิจัยนวัตกรรมเพื่อสังคมและชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดเครือข่ายวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ของวิชาการเพื่อสังคมในด้านต่าง ๆ รวมถึงเพื่อให้เกิดเครือข่ายบริหารจัดการระหว่างมหาวิทยาลัยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยกระดับประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และนวัตกรรมในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนงานวิชาการเพื่อสังคม โครงการวิจัยนี้ครอบคลุมเฉพาะมหาวิทยาลัยผู้รับทุนวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสังคมและชุมชนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยนครพนม และมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ซึ่งผลการดำเนินโครงการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาเครือข่ายมหาวิทยาลัยผู้รับทุนทั้ง 9 แห่ง มีการขยายเชื่อมโยงกับกลุ่มผู้สนับสนุนหลัก ผู้สนับสนุนรอง รวมทั้งภาคีและเครือข่ายภายนอกมากขึ้น โดยเครือข่ายดังกล่าวมีโครงสร้างทางความคิดใกล้เคียงกันกล่าวคือ การมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ไม่มีลำดับขั้น แต่ละองค์กรเป็นอิสระต่อกัน และมีการแบ่งงานกันทำตามพื้นที่ต่าง ๆ ส่วนการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานนี้มีอยู่ 3 ระดับคือ 1) ระดับองค์กร (Organization) 2) ระดับชุดโครงการ (Program) และ 3) ระดับโครงการ (Project) ซึ่งทำให้เกิดแนวทางในการพัฒนาชุดขององค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัยระดับชุดโครงการ ในขณะที่การพัฒนาทางวิชาการเกิดแนวทางการพัฒนาชุดความรู้เกี่ยวกับ “งานวิชาการเพื่อสังคม” เบื้องต้น ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 6 ส่วนสำคัญคือ 1) แนวคิดและหลักการ (Concept) 2) วิธีการและเครื่องมือสำหรับการทำงาน (Methodology & Tools) 3) การพัฒนาและคัดเลือกโจทย์ (Problem Statement) 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์งาน (Analysis & Synthesis) 5) การนำเสนอผลงานโดยการเขียน (Presentation & Publication) และ 6) การประเมินคุณภาพผลงานวิชาการเพื่อสังคม (Evaluation)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการ และเพื่อศึกษากระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับภูมิภาค โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มเป้าหมายในการคัดเลือกและพัฒนาเป็นทีมหนุนเสริมทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ที่เป็นตัวแทนจาก 6 ภูมิภาค รวม 17 มหาวิทยาลัย จำนวน 19 คน
- 2) กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่เข้าร่วมโครงการระยะที่ 2 ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 38 แห่ง ได้แก่ อาจารย์ รวม 303 คน นักศึกษา รวม 1,601 คน และครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.2. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

- 1) แสวงหาทีมหนุนเสริมทางวิชาการ โดยคัดเลือกคณาจารย์จากคณะครุศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าร่วมโครงการวิจัยพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 38 แห่ง จำนวนไม่เกิน 20 คน ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- มีประสบการณ์เข้าร่วมเป็นคณะนักวิจัยในโครงการที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดหลักทั้ง 3 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา หรือแนวคิดระบบพี่เลี้ยง หรือแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ไปใช้ในกระบวนการผลิตและพัฒนาครู

- เข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพทีมหนุนเสริมทางวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่โครงการจัดขึ้น

- มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงในการดำเนินการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน

- 2) จัดประชุมชี้แจงที่มา ความสำคัญ วัตถุประสงค์ของโครงการ รวมถึงบทบาทหน้าที่ของทีมหนุนเสริมทางวิชาการ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการนำแนวคิดหลักทั้ง 3 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา แนวคิดระบบพี่เลี้ยง หรือแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ไปใช้ในกระบวนการผลิตและพัฒนาครูจาก

การดำเนินการวิจัยในปีที่ 1 เพื่อนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาคู่มือในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้ 3 แนวคิดหลักดังกล่าวในปีที่ 2

3) จัดเวทีวิเคราะห์สถานการณ์และเสนอแนะแนวทางในการผลิตและพัฒนาครู จากประสบการณ์เดิมหรือจากประสบการณ์ในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู โดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ในปีที่ 1 โดยแยกจัดเป็นระดับภูมิภาค 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลางตอนบน ภาคกลางตอนล่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และภาคใต้ เพื่อนำสถานการณ์และปัญหาการผลิตและพัฒนาครูจากเวทีที่กำหนดประเด็นในการพัฒนาศักยภาพของทีมหนุนเสริมทางวิชาการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและปัญหาของภูมิภาค

4) พัฒนาศักยภาพทีมหนุนเสริมทางวิชาการ โดยใช้วิธีการอย่างหลากหลาย ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยประเด็นในการพัฒนาแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของแนวคิดหลัก 3 แนวคิด ได้แก่ จิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการใช้วิจัยเป็นฐาน โดยเน้นการบูรณาการแนวคิดทั้ง 3 แนวคิดในกระบวนการผลิตและพัฒนาครู

ด้านที่ 2 ทักษะและเครื่องมือที่ใช้ในการหนุนเสริมที่มีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 กระบวนการพัฒนาเครือข่ายด้านการผลิตและพัฒนาครู

โดยกระบวนการพัฒนาศักยภาพทีมหนุนเสริมทางวิชาการที่ได้ดำเนินการตลอดระยะเวลาของการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ระยะเวลา	กระบวนการพัฒนาศักยภาพทีมหนุนเสริมวิชาการ
3 ธ.ค. 2560	<ul style="list-style-type: none"> ชี้แจงความเป็นมา วัตถุประสงค์โครงการ และบทบาทหน้าที่ของทีมหนุนเสริมทางวิชาการ วางแผนการดำเนินงานของทีมหนุนเสริมทางวิชาการ
2-3 ธ.ค. 2560	<p>อบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> แนวคิดการวิจัยเป็นฐานโดยการพัฒนากระบวนการคิดเชิงเหตุ-ผล แนวคิดการวิจัยเป็นฐานโดยวิธีการถามคือสอน <p>วิทยากร รศ.ดร.สุธีระ ประเสริฐสรรพ โครงการเพาะพันธุ์ปัญญา สกว. ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร</p>
22 มี.ค. 2561	<p>ตัวแทนทีมหนุนเสริมทางวิชาการภาคเหนือเข้าร่วมศึกษาดูงานโครงการเพาะพันธุ์ปัญญา ณ ศูนย์พี่เลี้ยง มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง</p>

ระยะเวลา	กระบวนการพัฒนาศักยภาพทีมหนุนเสริมวิชาการ
2 เม.ย. 2561	<ul style="list-style-type: none"> ● ประชุมนำเสนอและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) องค์กรประกอบของ คู่มือดำเนินการวิจัย CCR ปี 2 ● ทบทวนและจัดทำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย CCR ปี 2 ● จัดทำ (ร่าง) คู่มือดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูปี 2 เพื่อนำเสนอต่อคณบดีนักวิจัยระดับประเทศและระดับภูมิภาค
3 เม.ย. 2561	ประชุมทีมหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์เบื้องต้นและแนวทางในการผลิตและพัฒนาครูของแต่ละภูมิภาค
9 เม.ย. 2561	ตัวแทนทีมหนุนเสริมทางวิชาการภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและตอนล่างเข้าร่วมศึกษาดูงานโครงการเพาะพันธุ์ปัญญา ณ ศูนย์พี่เลี้ยง มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
พ.ค.- มิ.ย. 2561	<p>ทีมหนุนเสริมทางวิชาการแต่ละภูมิภาคสำรวจ และบันทึกข้อมูลในแบบวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานในระดับภูมิภาค ในประเด็นต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ข้อมูลพื้นฐานอาจารย์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ ● กระบวนการพัฒนาอาจารย์นักวิจัย ● กระบวนการพัฒนาครูพี่เลี้ยง ● กระบวนการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เข้าร่วมโครงการ
21 มิ.ย. 2561	<p>เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ขับเคลื่อน CCR ระดับประเทศและระดับภูมิภาค ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิของ สกว.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การบริหารจัดการโครงการวิจัยระดับประเทศและระดับภูมิภาค ● การดำเนินงานตามแผนการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูฯ ปี 2 ● ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข ● นำเสนอให้คณะทำงานโครงการ CCR ระดับประเทศและระดับภูมิภาคพิจารณาคู่มือ/เครื่องมือดำเนินงานวิจัยระดับประเทศ ปี 2 ● จัดทำคู่มือดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูปี 2 ฉบับสมบูรณ์ และเผยแพร่ให้แก่ทุกภูมิภาค <p>ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร</p>

ระยะเวลา	กระบวนการพัฒนาศักยภาพทีมหนุนเสริมวิชาการ
22 มิ.ย. 2561	<p>ประชุมถอดบทเรียนประสบการณ์การขับเคลื่อน CCR</p> <ul style="list-style-type: none"> • แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานขับเคลื่อน CCR <ul style="list-style-type: none"> • ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยในภูมิภาค • แนวปฏิบัติที่ดีในการนำ CCR ไปประยุกต์ใช้ในแต่ละภูมิภาค • ปัญหา/อุปสรรค • วางแผนการหนุนเสริมการดำเนินการในระดับภูมิภาค • ถอดบทเรียนการดำเนินงานและเตรียมรายงานความก้าวหน้า • วางแผนการพัฒนาศักยภาพทีมหนุนเสริมทางวิชาการโดยการศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบ 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเพลินพัฒนา และโรงเรียนสาธิตบางนา
23-24 ส.ค. 2561	<p>ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารและคณะครู โรงเรียนต้นแบบ 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเพลินพัฒนา และโรงเรียนสาธิตบางนา</p>
26 ต.ค. 2561	<p>คณะทำงานหนุนเสริมร่วมประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานและติดตามการดำเนินงานกับคณะทำงานระดับภูมิภาคของโครงการ CCR ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร</p>
6-11 พ.ย. 2561	<p>ศึกษาดูงานและสรุปบทเรียนการผลิตและพัฒนาครู กรณีศึกษาที่ประเทศญี่ปุ่น ณ University of Teacher Education Fukuoka, Ohori High School และ Kyushu High School</p>
4 ธ.ค. 2561	<p>ตัวแทนคณะทำงานหนุนเสริมทางวิชาการเข้าร่วมประชุมและนำเสนอเรื่องเล่า ประสบการณ์จากการหนุนเสริมทางวิชาการ ในงานราชภัฏวิจัย ครั้งที่ 5 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี</p>
28 ธ.ค. 2561	<p>ประชุมติดตามการดำเนินงานตามแผนงานร่วมกับคณะทำงานโครงการวิจัยเชิงประเด็นการผลิตและพัฒนาครู ภายใต้ความร่วมมือ มรภ.-สกว. ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา</p>
25-26 ม.ค. 2562	<p>อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการถอดบทเรียน การเขียนเรื่องเล่า/ประสบการณ์ วิทยากร ผศ.ดร.เลขา ปิยะอัจฉริยะ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา สกว. และคณะ รศ.ดร.วรรณดี สุทธิวรการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์</p>
19-20 มี.ค. 2562	<p>ประชุมสรุปบทเรียนและประสบการณ์การหนุนเสริมทางวิชาการ ณ โรงแรมวิกทรี กรุงเทพฯ</p>

5) ดำเนินการหนุนเสริมทางวิชาการ ดังนี้

- วางแผนการดำเนินการหนุนเสริมตามความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาในการผลิตและพัฒนาครูของแต่ละภูมิภาค โดยใช้การเรียนรู้จากเพื่อน (Peer Assist) เพื่อระบุแนวทางที่เป็นไปได้หรือแนวทางใหม่ในการหนุนเสริม และอาจมีการจัดแบ่งหน้าที่และหมุนเวียนกันในการหนุนเสริมให้มีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการหนุนเสริมกระบวนการผลิตและพัฒนาครูตามแผนที่วางไว้ รวมถึงการติดตามการดำเนินงานในระดับมหาวิทยาลัยและระดับภูมิภาค ตามโอกาสและเวทีการดำเนินโครงการในระดับภูมิภาคโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

- แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการปฏิบัติ (After Action review: AAR) เป็นการสรุปทบทวนหลังการหนุนเสริมทันที เพื่อทบทวนความสำเร็จหรือล้มเหลว รวมทั้งปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแยกตามระดับภูมิภาค

6) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของทีมหนุนเสริม เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของทีมหนุนเสริมที่ทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ดำเนินการใน 2 ระดับ ได้แก่ ระดับภูมิภาคและระดับประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู โดยยึดหลักการ 4 ประการ ดังนี้

- กำหนดเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- มีการแลกเปลี่ยนจากสถานการณ์จริง
- ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- มีการวิพากษ์และสะท้อนผลการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของการยึดข้อเท็จจริง ให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน เปิดใจเรียนรู้ และมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

7) สนับสนุนเพื่อให้เกิดการสรุปทบทวนเรียนจากการดำเนินงานพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู โดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยงและการวิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ

8) สังเคราะห์แนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดประชุมตั้งแต่เริ่มต้นการดำเนินงานจนสิ้นสุดโครงการ เป็นชุดความรู้เพื่อใช้ในการขยายผลในการหนุนเสริมทางวิชาการในการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

9) สังเคราะห์ปัจจัยเกื้อหนุนและอุปสรรคในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

10) ร่วมเวทีนำเสนอผลการสังเคราะห์แนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการ ปัจจัยเกื้อหนุนและอุปสรรคในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูต่อประธานคณะทำงานและตัวแทนนักวิจัยระดับภูมิภาค และระดับประเทศเพื่อทบทวนและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้งก่อนนำไปจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยและพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก เพื่อพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประการที่สอง เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้ 3 แนวคิดหลักดังกล่าว และประการที่สาม เพื่อศึกษากระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับภูมิภาค โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งการนำเสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานในการผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 - ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 - ตอนที่ 3 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 - ตอนที่ 4 กระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับภูมิภาค
 - ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการหนุนเสริมทางวิชาการ
- ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานในการผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานในการผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เข้าร่วมโครงการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานจำนวนทั้งสิ้น 38 แห่ง ที่ได้ดำเนินการระยะที่ 1 ในการพัฒนาอาจารย์ผู้สอน ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในการบูรณาการ 3 แนวคิดหลักไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต้องนำความรู้ความเข้าใจที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยมีอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงชี้แนะและให้คำปรึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานในตอนนี้ จะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับทีมหนุนเสริมทางวิชาการในการกำหนดประเด็น และออกแบบกิจกรรมหรือกระบวนการในการหนุนเสริมทางวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละภูมิภาค แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ประเด็น ประกอบด้วย การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาครูพี่เลี้ยงและการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 การพัฒนาอาจารย์

ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 38 แห่ง จำแนกตามภูมิภาค แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์นักวิจัยในแต่ละภูมิภาค จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทั้ง 3 แนวคิดแบบบูรณาการ	กิจกรรมที่ใช้ดำเนินการพัฒนา
ภาคเหนือ 8 มหาวิทยาลัย	ลำปาง	6	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ภายใต้โครงการวิจัยและพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญา ระบบพี่เลี้ยงและการเรียนรู้ฐานวิจัย ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จัดเวทีเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์ผู้สอนเพื่อนำจิตตปัญญาศึกษา และทักษะที่มีความสำคัญ ได้แก่ ทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล การคิดเชื่อมโยง การ
	เชียงใหม่	8	
	เชียงราย	5	
	อุตรดิตถ์	8	
	พิจิตรสงคราม	12	
	กำแพงเพชร	25	
	เพชรบูรณ์	5	
	นครสวรรค์	5	

ภูมิภาค	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับ การพัฒนาทั้ง 3 แนวคิด แบบบูรณาการ	กิจกรรมที่ใช้ดำเนินการพัฒนา
			<p>คิดวิเคราะห์สังเคราะห์ การ “โค้ช” ไปบูรณาการ ในรายวิชาที่สอนและกิจกรรมพัฒนานักศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ 3 แนวคิดหลัก
ภาคกลาง ตะวันออก 6 มหาวิทยาลัย	วไลยอลงกรณ์	5	<ul style="list-style-type: none"> ● การศึกษาดูงานกระบวนการ พัฒนาครูและ นักเรียนในโครงการเพาะพันธุ์ปัญญา ● การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ในการบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก ● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับภูมิภาค
	ราชนครินทร์	3	
	รำไพพรรณี	7	
	สวนสุนันทา	10	
	เทพสตรี	10	
	อยุธยา	5	
ภาคกลาง ตะวันตก 6 มหาวิทยาลัย	กาญจนบุรี	3	<ul style="list-style-type: none"> ● การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ในการบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก ● จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิจัยจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มไหนดภาคกลางตะวันตก ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ● จัดประชุมรับฟังกรอบการดำเนินงานวิจัย CCR ปี 2 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
	นครปฐม	6	
	หมู่บ้าน จอมบึง	4	
	บ้านสมเด็จ เจ้าพระยา	5	
	เพชรบุรี	5	
	ธนบุรี	N/A	
ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ ตอนบน 5 มหาวิทยาลัย	ชัยภูมิ	5	<ul style="list-style-type: none"> ● ประชุมสร้างความเข้าใจและร่วมแลกเปลี่ยนเพื่อ ร่างโครงการและวางแผนการวิจัยระดับภูมิภาค ● สร้างช่องทางการติดต่อผ่าน Social Media ● การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาความรู้ความเข้าใจใน การบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก ● จัดประชุมทบทวนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการ ปฏิบัติร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
	อุดรธานี	5	
	สกลนคร	10	
	เลย	6	
	มหาสารคาม	9	

ภูมิภาค	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับ การพัฒนาทั้ง 3 แนวคิด แบบบูรณาการ	กิจกรรมที่ใช้ดำเนินการพัฒนา
ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ ตอนล่าง 5 มหาวิทยาลัย	อุบลราชธานี	68	<ul style="list-style-type: none"> ● มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีจัดประชุมทีมนักวิจัยของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ● การสื่อสารผ่านช่องทาง Social Network เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินโครงการวิจัยด้วยการโค้ช การเป็นพี่เลี้ยง และ PLC ● มหาวิทยาลัยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการทบทวนกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน
	ร้อยเอ็ด	6	
	สุรินทร์	12	
	บุรีรัมย์	10	
	ศรีสะเกษ	8	
ภาคใต้ 4 มหาวิทยาลัย	นครศรี ธรรมราช	13	<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกันในเรื่องของการ “โค้ช” และ PLC ● จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันและหาแนวทางการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกลุ่มเป้าหมายร่วมกัน
	ยะลา	N/A	
	ภูเก็ต	14	
	สงขลา	N/A	

1.2 การพัฒนาครูพี่เลี้ยง

ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนาครูพี่เลี้ยงของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 38 แห่ง จำแนกตามภูมิภาค แสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนาครูพี่เลี้ยง จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	จำนวนครูพี่เลี้ยงที่รับ การพัฒนา 3 แนวคิด แบบบูรณาการ	กิจกรรมที่ใช้ดำเนินการพัฒนา
ภาคเหนือ 8 มหาวิทยาลัย	ลำปาง	35	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกับผู้บริหาร/ครูผู้ได้รับมอบหมายให้ดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กิจกรรมพัฒนาอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่นิเทศตามหลักสูตร CCR จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกันในเรื่องของจิตตปัญญาศึกษา โครงการฐานวิจัย การคิดอย่างมีเหตุผล การคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ อาจารย์นิเทศได้เข้าร่วมนิเทศพร้อมกับครูพี่เลี้ยง และได้ชี้แนะครูพี่เลี้ยงให้เห็นผลดีของโครงการ CCR ที่จะเกิดขึ้นกับนักศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศจากมหาวิทยาลัย ตั้งกลุ่มใน Social Media เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศจากมหาวิทยาลัย
	เชียงใหม่	56	
	เชียงราย	95	
	อุตรดิตถ์	58	
	พิจิตรสงคราม	25	
	กำแพงเพชร	60	
	เพชรบูรณ์	100	
	นครสวรรค์	15	
ภาคกลาง ตะวันออก 6 มหาวิทยาลัย	วไลยอลงกรณ์	32	<ul style="list-style-type: none"> การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ 3 แนวคิดหลัก
	ราชนครินทร์	10	
	รำไพพรรณี	34	
	สวนสุนันทา	50	
	เทพสตรี	50	
	อยุธยา	40	

ภูมิภาค	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	จำนวนครูพี่เลี้ยงที่รับ การพัฒนา 3 แนวคิด แบบบูรณาการ	กิจกรรมที่ใช้ดำเนินการพัฒนา
ภาคกลาง ตะวันตก 6 มหาวิทยาลัย	กาญจนบุรี	31	<ul style="list-style-type: none"> ● อบรมและประชุมชี้แจงการพัฒนานักศึกษาครู และครูพี่เลี้ยงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน โดย คณาจารย์นักวิจัย ในคณะครุศาสตร์ทุกมหาวิทยาลัย ● ใช้การนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจกับครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน
	นครปฐม	79	
	หมู่บ้านจอมบึง	76	
	บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	177	
	เพชรบุรี	N/A	
	ธนบุรี	N/A	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 5 มหาวิทยาลัย	ชัยภูมิ	50	<ul style="list-style-type: none"> ● ประชุมสร้างความเข้าใจรอบการวิจัยและร่วมแลกเปลี่ยนเพื่อร่างโครงการและวางแผนการดำเนินการวิจัย ● สร้างช่องทางการติดต่อประสานงานโดยใช้ Social Media ● จัดโครงการการอบรม ทบทวน แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน ● จัดประชุมทบทวน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
	อุดรธานี	44	
	สกลนคร	36	
	เลย	12	
	มหาสารคาม	45	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 5 มหาวิทยาลัย	อุบลราชธานี	350	<ul style="list-style-type: none"> ● มหาวิทยาลัยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการทบทวนกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน ● การสื่อสารผ่านช่องทาง Social Network เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินโครงการวิจัยด้วยการโค้ช การเป็นพี่เลี้ยง และ PLC
	ร้อยเอ็ด	60	
	สุรินทร์	50	
	บุรีรัมย์	50	
	ศรีสะเกษ	50	

ภูมิภาค	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	จำนวนครูพี่เลี้ยงที่รับ การพัฒนา 3 แนวคิด แบบบูรณาการ	กิจกรรมที่ใช้ดำเนินการพัฒนา
ภาคใต้ 4 มหาวิทยาลัย	นครศรี ธรรมราช	15	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกันในเรื่องของการ “โค้ช” และ PLC จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันและหาแนวทางการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกลุ่มเป้าหมายร่วมกัน
	ยะลา	N/A	
	ภูเก็ต	11	
	สงขลา	34	

1.3 การพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 38 แห่ง จำแนกตามภูมิภาค แสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	จำนวนนักศึกษาที่ได้รับ การพัฒนาครบทั้ง 3 แนวคิดแบบบูรณาการ	กิจกรรมที่ใช้ดำเนินการพัฒนา
ภาคเหนือ 8 มหาวิทยาลัย	ลำปาง	35	<ul style="list-style-type: none"> การนำแนวคิด CCR บูรณาการสู่แผนการจัดการเรียนรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จัดการเรียนรู้แก่นักเรียนด้วยแนวคิด CCR ตามแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การบูรณาแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้ฐานวิจัย: ccr สู่ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จัดเวทีเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์ผู้สอน นักศึกษาครูเพื่อการนำจิตตปัญญาศึกษา และ
	เชียงใหม่	58	
	เชียงราย	100	
	อุตรดิตถ์	8	
	พิจิตรสงคราม	15	
	กำแพงเพชร	140	
	เพชรบูรณ์	100	
	นครสวรรค์	80	

ภูมิภาค	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	จำนวนนักศึกษาที่ได้รับ การพัฒนาครบทั้ง 3 แนวคิดแบบบูรณาการ	กิจกรรมที่ใช้ดำเนินการพัฒนา
			ทักษะที่มีความสำคัญ ได้แก่ ทักษะการคิดอย่างมี เหตุผล การคิดเชื่อมโยง การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การ “โค้ช” ไปบูรณาการสอดแทรก ในรายวิชาที่สอนและกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ● นิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาที่เข้า ร่วมโครงการ
ภาคกลาง ตะวันออก 6 มหาวิทยาลัย	วไลยอลง กรณ์	50	<ul style="list-style-type: none"> ● มหาวิทยาลัยจัดการเรียนรู้ในรายวิชาโดยบูรณาการ CCR ● อบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการบูรณาการ 3 แนวคิดหลักสู่การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ● การปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนออกปฏิบัติการสอน ● สาธิตการสอนโดยบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก ● ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ ● ถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้การฝึกปฏิบัติการสอนโดยบูรณาการแนวคิด CCR
	ราชนครินทร์	50	
	รำไพพรรณี	35	
	สวนสุนันทา	30	
	เทพสตรี	30	
	อยุธยา	53	
ภาคกลาง ตะวันตก 6 มหาวิทยาลัย	กาญจนบุรี	141	<ul style="list-style-type: none"> ● นักศึกษาเรียนรู้แนวคิด CCR จากรายวิชาที่นักวิจัยในโครงการเป็นผู้สอน ● อาจารย์นักวิจัยเป็นอาจารย์นิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยกระตุ้นการนำ CCR ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน
	นครปฐม	79	
	หมู่บ้านจอมบึง	77	
	บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	177	
	เพชรบุรี	N/A	
	ธนบุรี	N/A	

ภูมิภาค	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	จำนวนนักศึกษาที่ได้รับ การพัฒนาครบทั้ง 3 แนวคิดแบบบูรณาการ	กิจกรรมที่ใช้ดำเนินการพัฒนา
ภาค ตะวันออก เฉิงเหิน ตอนบน 5 มหาวิทยาลัย	ชัยภูมิ	50	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกมหาวิทยาลัยในภูมิภาคดำเนินการพัฒนา นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็น กลุ่มเป้าหมาย อาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยง ● นักศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการ CCR และฝึกปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดย บูรณาการ CCR ในชั้นเรียน ● ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศเป็นโค้ชในการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด CCR ร่วมกัน สังเกตชั้นเรียนและสะท้อนผลหลังการจัดการ เรียนรู้ของนักศึกษาครู
	อุดรธานี	50	
	สกลนคร	36	
	เลย	50	
	มหาสารคาม	50	
ภาค ตะวันออก เฉิงเหิน ตอนล่าง 5 มหาวิทยาลัย	อุบลราชธานี	350	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกมหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ สำหรับนักศึกษาครู เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันใน แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการ วิจัยเป็นฐาน ● นักศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการ CCR และฝึกปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดย บูรณาการ CCR ในชั้นเรียน ● ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศเป็นโค้ชในการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด CCR ร่วมกัน สังเกตชั้นเรียนและสะท้อนผลหลังการจัดการ เรียนรู้ของนักศึกษาครู
	ร้อยเอ็ด	60	
	สุรินทร์	50	
	บุรีรัมย์	50	
	ศรีสะเกษ	50	
ภาคใต้ 4 มหาวิทยาลัย	นครศรี ธรรมราช	27	<ul style="list-style-type: none"> ● อบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การบูรณาการ 3 แนวคิดหลักสู่การจัดการเรียนรู้ ในห้องเรียน ● การปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนออกปฏิบัติการสอน ในการนำแนวคิด CCR ไปใช้จัดการเรียนรู้
	ยะลา	N/A	
	ภูเก็ต	14	
	สงขลา	42	

ภูมิภาค	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ	จำนวนนักศึกษาที่ได้รับ การพัฒนาครบทั้ง 3 แนวคิดแบบบูรณาการ	กิจกรรมที่ใช้ดำเนินการพัฒนา
			<ul style="list-style-type: none"> ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศเป็นโค้ชในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด CCR ร่วมกันสังเกตชั้นเรียนและสะท้อนผลหลังการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเชิงเหตุผล 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งหมายของการหนุนเสริม แนวคิดและทฤษฎีในการหนุนเสริมทางวิชาการ หลักการ กระบวนการในการหนุนเสริมทางวิชาการ ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบของการหนุนเสริมทางวิชาการ โดยมีปัจจัยด้านองค์ความรู้ วิธีการ และระบบและกลไกการทำงานระดับประเทศ ภูมิภาค คณะ และบุคคลเป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการหนุนเสริมทางวิชาการ แสดงในภาพที่ 4.1 แนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ



ภาพที่ 4.1 แนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน
ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 3 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการในครั้งนี้ ประมวลผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากบันทึกการประชุมร่วมกับคณะทำงานระดับประเทศและระดับภูมิภาคของโครงการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน บันทึกการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปบทเรียนของทีมหนุนเสริม และเรื่องเล่าประสบการณ์ของทีมหนุนเสริม โดยสามารถแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 ด้านประกอบด้วย ด้านองค์ความรู้ ด้านวิธีการที่ใช้ในการหนุนเสริมทางวิชาการ และด้านระบบหรือกลไกที่สนับสนุนการหนุนเสริมทางวิชาการ ดังนี้

3.1 ด้านองค์ความรู้

องค์ความรู้ที่ใช้ในการสนับสนุนการหนุนเสริมทางวิชาการในครั้งนี้ประกอบด้วย

1) แนวคิดที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูประกอบด้วย แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน โดยทีมหนุนเสริมทางวิชาการได้รับการพัฒนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจใน 3 แนวคิดนี้ผ่านกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ส่งผลให้ทีมหนุนเสริมสามารถนำความรู้และแนวคิดที่ได้ไปใช้ในการเสริมสร้างความเข้าใจและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับคณะทำงานในระดับคณะ/มหาวิทยาลัยและระดับภูมิภาคได้เป็นอย่างดี

2) แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นแนวคิดที่ทีมหนุนเสริมส่วนใหญ่ใช้ในการพัฒนาความเข้าใจและการทำงานร่วมกับอาจารย์นักวิจัยระดับคณะ/มหาวิทยาลัยและระดับภูมิภาค รวมถึงใช้ในการทำงานหนุนเสริมร่วมกับครูพี่เลี้ยงในกรณีของการหนุนเสริมระดับคณะ/มหาวิทยาลัย ทั้งในช่วงเริ่มต้นเพื่อเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจและความตระหนักให้แก่คณะนักวิจัย ช่วงระหว่างดำเนินการวิจัย เพื่อติดตามและช่วยเหลือให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่ควรจะเป็นและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละภูมิภาค

3) แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน เป็นแนวคิดที่ทีมหนุนเสริมได้รับการพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้ในการสรุปบทเรียนและหาแนวปฏิบัติที่ดีในการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก

3.2 ด้านวิธีการหรือกระบวนการที่ใช้ในการหนุนเสริมทางวิชาการ

วิธีการหรือกระบวนการที่ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการหนุนเสริมทางวิชาการ สามารถสรุปเป็นขั้นตอนใหญ่ๆ ได้ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความเข้าใจและการเตรียมความพร้อมกลุ่มเป้าหมาย มีจุดประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับโครงการวิจัยและพัฒนาการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก และ ทบทวนหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับ 3 แนวคิดหลัก โดยใช้การจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการและกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการทำงานร่วมกับคณะทำงานในระดับภูมิภาคและระดับคณะ/มหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดทำคู่มือการดำเนินการวิจัยเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการวิจัยโดยที่เปิดโอกาสให้แต่ละภูมิภาคสามารถเพิ่มเติมกระบวนการหรือเครื่องมือที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 การติดตามและส่งเสริมพลังการเรียนรู้ระหว่างดำเนินการ เพื่อติดตามผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงพื้นที่ให้สอดคล้องกับบริบท โดยใช้การชี้แนะ หรือการเป็นพี่เลี้ยง กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในระดับภูมิภาคและระดับคณะ/มหาวิทยาลัย ร่วมกับการสร้างช่องทางติดต่อสื่อสารหลากหลายช่องทางผ่าน Social Media เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่ และสร้างแนวทางพัฒนาร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 4 การสรุปบทเรียนร่วมกัน เพื่อสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู ใช้วิธีการจัดเวทีสะท้อนการเรียนรู้และสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานโดยทีมหนุนเสริมมีส่วนร่วมในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และเชื่อมโยงไปสู่การนำบทเรียนที่ได้ไปพัฒนาเป็นผลงานวิชาการเพื่อตีพิมพ์หรือเผยแพร่ต่อไป

3.3 ด้านระบบหรือกลไกที่สนับสนุนการหนุนเสริมทางวิชาการ

ปัจจัยด้านระบบหรือกลไกที่สนับสนุนการหนุนเสริมทางวิชาการ แบ่งเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย

1) กลไกระดับประเทศ มีการแต่งตั้งคณะทำงานระดับประเทศโดยผ่านเครือข่ายคณบดีคณะครู ศาสตราจารย์/ศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยฝึกหัดครู ประกอบด้วย คณบดีที่เป็นผู้ประสานงานในระดับภูมิภาค และ คณะทำงานจากมหาวิทยาลัยที่ประธานที่ประชุมคณบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นหลักในการประสานงาน ส่งผลให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจร่วมกัน และกำกับติดตาม รวบรวม และเรียบเรียงผลการดำเนินงานวิจัยในประเด็นภาพรวมการดำเนินงานทั้งประเทศ โดยมีคณะที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจาก สกว. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ช่วยในการกระตุ้น สะท้อนคิด และส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินเป็นไปตามเป้าหมาย

นอกจากนี้ มีการแต่งตั้งคณะทำงานหนุนเสริมทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนของ คณาจารย์คณะครูศาสตราจารย์/ศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยฝึกหัดครู ทั้ง 6 ภูมิภาค โดยคัดเลือกมาจากผู้ที่มีความรู้และ ประสบการณ์ในการพัฒนานักศึกษาคูโดยใช้ 3 แนวคิดหลัก ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานทั้งด้านองค์ความรู้ และการบริหารจัดการโครงการวิจัยในระดับภูมิภาค ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คณะทำงานหนุนเสริมทางวิชาการ จึงต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการ

ดำเนินการวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูฯ ควบคู่ไปกับคณะทำงานระดับประเทศ ตั้งแต่การเตรียมการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยในระยะที่ 2 การจัดทำคู่มือดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูฯ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลระดับประเทศ การมีส่วนร่วมในการเชื่อมโยงสภาพการดำเนินงานระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ซึ่งมีการเปลี่ยนผ่านคณะผู้บริหาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับคณะครูศาสตร์ที่เป็นผู้ประสานงานระดับภูมิภาคในการชี้แจงทำความเข้าใจกับคณะนักวิจัยในมหาวิทยาลัยต่างๆ การพัฒนากลุ่มเป้าหมายทั้งคณาจารย์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาครู เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียน รวมถึงการสรุปบทเรียนเพื่อสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดหลัก 3 แนวคิดที่กล่าวมา

2) กลไกระดับภูมิภาค มีการแต่งตั้งคณะทำงานระดับภูมิภาค โดยแบ่งออกเป็น 6 ภูมิภาค ประกอบด้วย ตัวแทนคณบดีที่ได้รับการเสนอชื่อจากทุกคณะ/มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทำหน้าที่เป็นประธานภูมิภาค และคณะกรรมการประกอบด้วยคณบดีหรือผู้ได้รับมอบหมายจากทุกคณะ/มหาวิทยาลัยเป็นกรรมการเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการโครงการวิจัยในขอบเขตมหาวิทยาลัยภูมิภาคที่รับผิดชอบ ประสานงาน พัฒนาความเข้าใจร่วมกัน และรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในภาพรวมของภูมิภาค โดยเป็นส่วนสำคัญในการสื่อสารความเข้าใจระหว่างคณะทำงานระดับประเทศและคณะทำงานระดับคณะ/มหาวิทยาลัย จัดกิจกรรม/เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาดูงานในพื้นที่ต้นแบบ เพื่อพัฒนาคณะทำงานในคณะ/มหาวิทยาลัยในภูมิภาค ทั้งนี้ มีคณะทำงานหนุนเสริมวิชาการในแต่ละภูมิภาคเข้ามีส่วนร่วมตามที่ได้รับมอบหมาย

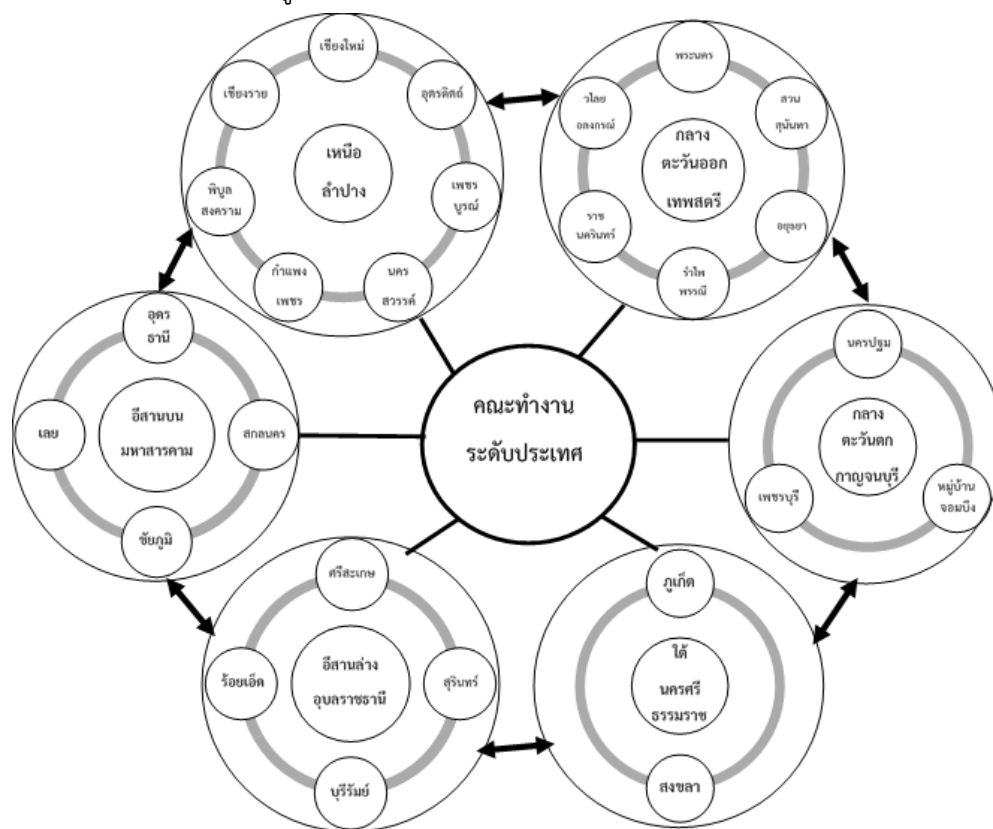
3) กลไกระดับคณะ/มหาวิทยาลัย มีการแต่งตั้งคณะทำงานระดับคณะ/มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย คณบดีเป็นประธานและคณะทำงานที่คณะแต่งตั้ง โดยบุคคลสำคัญในกลไกระดับคณะ/มหาวิทยาลัย คือ ผู้อำนวยการ/ผู้รับผิดชอบศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานและสื่อสารทำความเข้าใจร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และในบางมหาวิทยาลัยมีการทำข้อตกลงระหว่างคณะครุศาสตร์กับโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพของมหาวิทยาลัยส่งผลให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของการทำงานร่วมกัน บางมหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้โดยบูรณาการ 3 แนวคิด CCR ส่งผลให้คณาจารย์นักวิจัยดำเนินการพัฒนานักศึกษาอย่างเป็นระบบเห็นผลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน โดยมีคณะทำงานหนุนเสริมทางวิชาการให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้ความเข้าใจแก่กลุ่มเป้าหมายทั้งอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตั้งแต่ก่อนเริ่มฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ระหว่างปฏิบัติการสอน และหลังปฏิบัติการสอน

4) กลไกระดับบุคคล ประกอบด้วย คณาจารย์นักวิจัย ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในแต่ละมหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมโครงการ หากเป็นผู้ที่มีความสนใจ มีใจเปิดกว้างต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเอง และเห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการคิดมากกว่าเนื้อหา จะส่งผลต่อความสม่ำเสมอในการเข้าร่วมกิจกรรมและประสิทธิผลของการดำเนินงานพัฒนาผู้เรียน

ตอนที่ 4 กระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครุร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

กระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครุร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง อยู่ในลักษณะเป็นเครือข่ายแบบวงแหวน (Ring Network) โดยมีคณะทำงานระดับประเทศเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมต่อและส่งต่อข้อมูลไปยังคณะทำงานระดับภูมิภาคทั้ง 6 ภูมิภาคโดยมีความสัมพันธ์และการสื่อสารแบบสองทาง และระหว่างภูมิภาคยังมีการเชื่อมต่อและประสานสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภูมิภาคโดยไม่ผ่านคณะทำงานระดับประเทศด้วย

ในส่วนของการรวมตัวเป็นเครือข่ายระดับภูมิภาคมีลักษณะเป็นเครือข่ายแบบวงแหวนเช่นเดียวกัน โดยมีคณะทำงานระดับภูมิภาคเป็นศูนย์กลางการเชื่อมต่อและส่งต่อข้อมูลไปยังมหาวิทยาลัยในเครือข่าย ทั้งนี้การทำงานของเครือข่ายทั้ง 2 ระดับดังกล่าวจะมีคณะทำงานหนุนเสริมทางวิชาการเป็นผู้หนุนเสริมทั้งด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดหลักที่นำมาใช้ในการวิจัยทั้ง 3 แนวคิด และด้านการประสานงานและสื่อสารความเข้าใจระหว่างคณะทำงานระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับมหาวิทยาลัย โดยการจัดทำคู่มือและเครื่องมือที่ใช้ในโครงการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ รวมทั้งการเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปบทเรียนในเวทีเครือข่ายทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ดังแสดงในภาพ 4.2



ภาพ 4.2 เครือข่ายผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับประเทศและระดับภูมิภาค

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการหนุนเสริมทางวิชาการ

ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการหนุนเสริมทางวิชาการของแต่ละภูมิภาคสรุปได้ดังนี้

ภูมิภาค	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา
เหนือ	ประเด็นการพัฒนาทีมหนุนเสริมทางวิชาการโดยการศึกษาดูงานด้านการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนของประเทศญี่ปุ่นเป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นในช่วงท้ายของการดำเนินงานของคณาจารย์นักวิจัยและอาจารย์นิเทศก์ในโครงการ ทำให้น้องคณาจารย์ที่ได้รับไปปรับใช้ไม่ทันกับระยะเวลาสิ้นสุดของโครงการ	ในการดำเนินงานในระยะต่อไปควรมีการกำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทีมหนุนเสริมทางวิชาการให้ชัดเจนมากขึ้นและกำกับติดตามให้เป็นไปตามแผน โดยการพัฒนาควรเกิดในช่วงต้นก่อนที่คณาจารย์นักวิจัยและอาจารย์นิเทศก์จะดำเนินการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์ ฯ เพื่อจะได้เกิดการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการหนุนเสริมทางวิชาการไปใช้
	ประเด็นการพัฒนาทีมหนุนเสริมทางวิชาการเกี่ยวกับการถอดบทเรียนและการเขียนเล่าสะท้อนการเรียนรู้ที่สื่อความหมายและทรงคุณค่าเป็นประเด็นที่เกิดขึ้นตามสภาพสถานการณ์ (emergent situation) จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการถ่ายทอดต่อไปยังคณาจารย์นักวิจัยและอาจารย์นิเทศก์เพื่อให้นำไปใช้ในการดำเนินงาน	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวในระยะที่ 1 สามารถให้คณาจารย์นักวิจัยและอาจารย์นิเทศก์นำไปใช้ในการดำเนินงานในระยะต่อไปได้
ตะวันออก เฉียงเหนือ ตอนบน	ปัญหาด้านการบริหารเวลา และการกำหนดปฏิทินการทำงานร่วมกับภูมิภาค ซึ่งพบว่า เมื่อมีการนัดประชุมปรึกษาหารือ ขับเคลื่อนและติดตามผลการดำเนินงาน พบว่า ยังไม่สามารถนำบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมได้ทุกคน	<ul style="list-style-type: none"> ● ควรกำหนดปฏิทินการทำงาน ให้ชัดเจน ● คณะทำงานควรวางแผนการบริหารเวลาและเข้าร่วมการประชุมทุกครั้ง
ตะวันออก เฉียงเหนือ ตอนล่าง	บุคลากรในทีมหนุนเสริม ได้รับบทบาทหลายหน้าที่ในการทำงานขับเคลื่อน CCR ส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ	บุคลากรที่ขับเคลื่อน ควรได้รับบทบาทเพียงด้านเดียวเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเต็มที่
ใต้	ความไม่เข้าใจของอาจารย์ในบางสาขาวิชาในบทบาทหน้าที่ของการหนุนเสริมทางวิชาการอย่างชัดเจนในระดับอาจารย์ของคณะ	จัดการอบรมและชี้แจงให้อาจารย์ในบางสาขาวิชาในบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนและคัดเลือก/สมัครใจเข้าร่วมงานกับทีมหนุนเสริมทางวิชาการ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยและพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก เพื่อพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประการที่สอง เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้ 3 แนวคิดหลักดังกล่าว และประการที่สาม เพื่อศึกษากระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับภูมิภาค กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ อาจารย์สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าร่วมโครงการวิจัยพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 38 แห่ง เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน และการสะท้อนคิดจากการหนุนเสริมทางวิชาการรวมทั้งการศึกษาเอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย องค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเชิงเหตุผล 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งหมายของการหนุนเสริม แนวคิดและทฤษฎีในการหนุนเสริมทางวิชาการ หลักการ กระบวนการในการหนุนเสริมทางวิชาการ ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบของการหนุนเสริมทางวิชาการ ดังมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความมุ่งหมายของการหนุนเสริม คือ การพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน 2) แนวคิดพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดพื้นฐานในการผลิตและพัฒนาครู 3 แนวคิดหลัก ได้แก่ จิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน และแนวคิดที่ใช้ในการหนุนเสริมทางวิชาการ ได้แก่ แนวคิดการเสริมพลังและชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) หลักการในการหนุนเสริม ประกอบด้วย การสร้างความมีส่วนร่วม การสร้างความไว้วางใจ ความเสมอภาคในการทำงาน และการบูรณาการกับงานวิจัยหรืองานนโยบาย 4) กระบวนการหนุนเสริมทางวิชาการ แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อม โดย การอบรม การศึกษาดูงานและการจัดทำคู่มือการดำเนินงาน ระยะที่ 2 ระหว่างดำเนินงาน เป็นการชี้แนะ การ

เป็นพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างดำเนินงาน และระยะที่ 3 การสรุปบทเรียนร่วมกันระหว่างคณะทำงานหนุนเสริมทางวิชาการ 5) ผลผลิตที่ได้จากการหนุนเสริม ได้แก่ ศักยภาพของทีมหนุนเสริมที่เป็นผลมาจากกระบวนการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของทีมหนุนเสริมทางวิชาการ และบทเรียนที่ได้จากการหนุนเสริม ผลลัพธ์ ได้แก่ กระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดหลักทั้ง แนวคิด 3 ความรู้และทักษะการชี้แนะของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง และสมรรถนะการสอนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครู ส่วนผลกระทบที่เกิดขึ้น ได้แก่ ชุมชนการเรียนรู้ของอาจารย์นักวิจัยทั้งระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ชุมชนการเรียนรู้ของครูและอาจารย์นิเทศ รวมถึงได้หลักสูตรระยะสั้นที่ใช้ในการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีปัจจัยด้านองค์ความรู้ วิธีการ และระบบและกลไกการทำงานระดับประเทศ ภูมิภาค คณะ และบุคคลเป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการหนุนเสริมทางวิชาการ

2. ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์ความรู้ของทีมหนุนเสริมทางวิชาการเกี่ยวกับแนวคิดหลักที่ใช้ในการพัฒนาครูทั้ง แนวคิด 3 คือจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน และองค์ความรู้ที่ใช้ในการหนุนเสริมทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพ คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการถอดบทเรียนจากการศึกษาจากสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ การถอดบทเรียนและการเขียนเล่าสะท้อนการเรียนรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยี 2) ด้านกระบวนการและวิธีการที่ใช้ในการหนุนเสริมทางวิชาการ สรุปเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนแรก การสร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์นักวิจัย ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาครู โดยใช้การประชุมชี้แจงและการอบรมเชิงปฏิบัติการ ขั้นตอนที่สอง การวางแผนการดำเนินงานร่วมกับคณะทำงานระดับภูมิภาค ขั้นตอนที่สาม การติดตามและเสริมพลังการเรียนรู้โดยเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะทำงานระดับภูมิภาคและระดับคณะ รวมถึงประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน ขั้นตอนที่สี่ การสรุปบทเรียนร่วมกัน โดยใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนการเรียนรู้ และสรุปบทเรียนเพื่อเขียนเป็นเรื่องเล่าและตีพิมพ์เผยแพร่ 3) ด้านระบบและกลไกการทำงาน มีการจัดแบ่งโครงสร้างการทำงาน แต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างชัดเจนตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับคณะ และระดับบุคคล โดยมีผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแนวคิดการพัฒนาครูในสถานศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3. กระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่งอยู่ในลักษณะเป็นเครือข่ายแบบวงแหวน (Ring Network) โดยมีคณะทำงานระดับประเทศเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมต่อและส่งต่อข้อมูลไปยังคณะทำงานระดับภูมิภาคทั้ง 6 ภูมิภาคโดยมีความสัมพันธ์และการสื่อสารแบบสองทาง และระหว่างภูมิภาคยังมีการเชื่อมต่อและประสานสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภูมิภาคโดยไม่ผ่านคณะทำงานระดับประเทศด้วย ในส่วนของการรวมตัวเป็น

เครือข่ายระดับภูมิภาคมีลักษณะเป็นเครือข่ายแบบวงแหวนเช่นเดียวกัน โดยมีคณะทำงานระดับภูมิภาคเป็นศูนย์กลางการเชื่อมต่อและส่งต่อข้อมูลไปยังมหาวิทยาลัยในเครือข่าย ทั้งนี้การทำงานของเครือข่ายทั้ง ระดับ 2 ดังกล่าวจะมีคณะทำงานหนุนเสริมทางวิชาการเป็นผู้หนุนเสริมทั้งด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดหลักที่นำมาใช้ในการวิจัยทั้ง 3 แนวคิด และด้านการประสานงานและสื่อสารความเข้าใจระหว่างคณะทำงานระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับมหาวิทยาลัย โดยการจัดทำคู่มือและเครื่องมือที่ใช้ในโครงการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ รวมทั้งการเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปบทเรียนในเวทีเครือข่ายทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำประเด็นสำคัญที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเชิงเหตุผล 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งหมายของการหนุนเสริม แนวคิดและทฤษฎีในการหนุนเสริมทางวิชาการ หลักการในการหนุนเสริมทางวิชาการ กระบวนการในการหนุนเสริมทางวิชาการ ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบของการหนุนเสริมทางวิชาการ โดยมีปัจจัยด้านองค์ความรู้ วิธีการ และระบบและกลไกการทำงานระดับประเทศ ภูมิภาค คณะ และบุคคลเป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการหนุนเสริมทางวิชาการ ซึ่งแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการดังกล่าวมีการออกแบบและดำเนินการตามแนวคิดหลักที่นำมาใช้ในการหนุนเสริมครั้งนี้ คือ การเสริมพลัง และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในส่วนของการดำเนินการตามแนวคิดหลักของการเสริมพลัง มีการดำเนินการหนุนเสริมโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ (ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ, 2543) การจัดสิ่งแวดล้อมให้อบอุ่นเอื้ออาทร ไว้วางใจ และสร้างจุดมุ่งหมายหลักร่วมกัน (Hawks, 1992 อ้างใน วราภา จันทรโชติ, 2540) ดังจะเห็นได้จากหลักการหนุนเสริมที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักและรับผิดชอบให้กับเครือข่ายและผู้ปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง การสร้างความไว้วางใจ การทำงานอย่างเสมอภาคแบบเพื่อนคู่คิด และการบูรณาการโครงการกับงานประจำ/งานนโยบาย โดยมีการดำเนินงานเสริมพลังทั้ง 3 ระดับ (Zimmerman and Rappaport, 1988) ได้แก่ การเสริมพลังระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับชุมชน โดยการเสริมพลังระดับบุคคลเป็นการพัฒนาความสามารถของอาจารย์นักวิจัยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานหนุนเสริมโดยใช้วิธีการอย่างหลากหลายทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก ในส่วนของการเสริมพลังระดับองค์กร เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในคณะครุศาสตร์ของแต่ละมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน และการเสริมพลังระดับชุมชน เป็นการเปิดโอกาสให้คณาจารย์ ผู้บริหาร และ

ผู้ทรงคุณวุฒิ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจ ดำเนินการต่างๆ เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายของการวิจัย ครั้งนี้คือการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน โดยมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการดำเนินงาน และร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของอาจารย์นักวิจัยและครูพี่เลี้ยง ซึ่งจะส่งผลไปยังกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครู

2. ผลการสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ ด้านวิธีการ และด้านระบบและกลไกการทำงาน ซึ่งปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย (2555) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และปัจจัยความสำเร็จของการเสริมพลังของการถ่ายโอนความรู้ เพื่อพัฒนาระบบการเสริมพลังของการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระบบการเสริมพลังการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด ซึ่งเป็นปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) คือ โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรที่ดี นโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ชัดเจน การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม โดยมีแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ความมุ่งมั่นของผู้นำ และภาวะผู้นำ กระบวนการ (process) ได้แก่ 1) การสร้างองค์ความรู้ 2) การปรับเปลี่ยนข้อมูล 3) การเผยแพร่ข้อมูล 4) การรับข้อมูล 5) การยอมรับไปใช้ และ 6) การใช้ประโยชน์ข้อมูล ผลลัพธ์ / ผลผลิต (output/outcome) และประสิทธิผลของการถ่ายโอนความรู้ ได้แก่ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร งานวิจัยเชิงสร้างสรรค์ แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) และชุมชนนักปฏิบัติ

โดยในการวิจัยครั้งนี้ ในด้านความรู้ที่หนุนเสริมทางวิชาการได้รับการพัฒนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานผ่านกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ส่งผลให้ทีมหนุนเสริมสามารถนำความรู้และแนวคิดที่ได้ไปใช้ในการเสริมสร้างความเข้าใจและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับคณะทำงานในระดับคณะ/มหาวิทยาลัยและระดับภูมิภาคได้เป็นอย่างดี จึงทำให้คณะทำงานในระดับคณะ/มหาวิทยาลัย และระดับภูมิภาคสามารถนำไปบูรณาการเข้ากับงานประจำหรืองานนโยบาย ส่งผลให้ไม่เป็นภาระในการทำงานซ้ำซ้อน 2) แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทีมหนุนเสริมส่วนใหญ่ใช้ในการพัฒนาความเข้าใจและการทำงานร่วมกับอาจารย์นักวิจัยระดับคณะ/มหาวิทยาลัยและระดับภูมิภาค รวมถึงใช้ในการทำงานหนุนเสริมร่วมกับครูพี่เลี้ยงในกรณีของการหนุนเสริมระดับคณะ/มหาวิทยาลัย ทั้งในช่วงเริ่มต้นเพื่อเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจและความตระหนักให้แก่คณะนักวิจัย ช่วงระหว่างดำเนินการวิจัย เพื่อติดตามและช่วยเหลือให้การดำเนินงานเป็นไปใน

ทิศทางที่ควรจะเป็นและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละภูมิภาค ส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร สร้างความไว้วางใจ และมีความเสมอภาคในการทำงานแบบเพื่อนคู่คิด และ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน เป็นแนวคิดที่ทีมหนุนเสริมได้รับการพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้ในการสรุป บทเรียนและหาแนวปฏิบัติที่ดีในการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก

ด้านวิธีการที่ใช้ในการหนุนเสริมทางวิชาการ แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนแรก การสร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์นักวิจัย ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาครู โดยการใช้การประชุมชี้แจงและการ อบรมเชิงปฏิบัติการ ขั้นตอนที่สอง การวางแผนการดำเนินงานร่วมกับคณะทำงานระดับภูมิภาค ขั้นตอนที่สาม การติดตามและเสริมพลังการเรียนรู้ โดยเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะทำงานระดับภูมิภาคและระดับคณะ รวมถึงประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน ขั้นตอนที่สี่ การสรุปบทเรียนร่วมกัน โดยการใช้การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนการเรียนรู้ และสรุปบทเรียนเพื่อเขียนเป็นเรื่องเล่าและตีพิมพ์เผยแพร่ ซึ่งสอดคล้องกับ

ด้านระบบและกลไกการทำงาน มีการจัดแบ่งโครงสร้างการทำงาน แต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนด บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างชัดเจนตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับคณะ และระดับบุคคล โดยมีผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแนวคิดการพัฒนานักศึกษาครูในสถานศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู

3. กระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง อยู่ในลักษณะเป็นเครือข่ายแบบวงแหวน (Ring Network) โดยเครือข่าย ระดับประเทศมีคณะทำงานระดับประเทศเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมต่อและส่งต่อข้อมูลไปยังคณะทำงานระดับ ภูมิภาคทั้ง 6 ภูมิภาค ส่วนเครือข่ายระดับภูมิภาคมีมหาวิทยาลัยที่เป็นประธานภูมิภาคเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเครือข่าย ทั้ง 2 ระดับมีความสัมพันธ์และการสื่อสารแบบสองทางกับสมาชิกในเครือข่าย โดยเครือข่ายระดับภูมิภาคยังมีการ เชื่อมต่อและประสานสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภูมิภาคโดยไม่ผ่านคณะทำงานระดับประเทศด้วย ซึ่ง ลักษณะของการพัฒนาเครือข่ายดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการสร้างเครือข่ายที่ Starkey (1997) ได้เสนอแนะ ไว้ส่วนหนึ่งว่า ควรสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย เพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็ง มากขึ้น ซึ่งมีได้ทั้งทางแนวนราบ แนวตั้ง หรือในภูมิภาคต่างระดับกัน การเชื่อมเครือข่ายทำได้ทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ด้วยการมีกิจกรรมร่วมกัน หรือเป็นตัวแทนร่วมกันในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง และการร่วมกันประสานงานการประชุม

นอกจากนี้ การพัฒนาเครือข่ายการผลิตและพัฒนาครูดังกล่าวยังเป็นไปตามแนวทางการออกแบบ กิจกรรม 4 เรื่องหลักของ Adam Burk (1999 อ้างใน ปิยะวัติ บุญ-หลง, 2558) กล่าวคือ 1) เครือข่ายต้องมีการ กำหนดวัตถุประสงค์ และขอบเขตประเด็นหรือขอบเขตพื้นที่อย่างชัดเจน 2) เครือข่ายต้องมีความสัมพันธ์ที่มีความมุ่งมั่น เป็นหลักในการดำเนินกิจกรรม ต้องมีกลุ่มแกนของเครือข่ายผลักดัน กระตุ้นให้ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายมีอยู่ อย่างต่อเนื่อง 3) การมีส่วนร่วม ต้องมีการส่งเสริมการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างใกล้ชิด

และ 4) นำประสบการณ์การเรียนรู้มาใช้ประโยชน์ อาจดำเนินการในลักษณะการถอดบทเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสมาชิก ซึ่งในกระบวนการร่วมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏครั้งนี้ มีการดำเนินการตามแนวคิดดังกล่าว โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันในการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยงและการวิจัยเป็นฐาน และมีการแบ่งพื้นที่ในการทำงานเป็น 6 ภูมิภาค โดยมีการคัดเลือกมหาวิทยาลัยตัวแทนในภูมิภาคเป็นประธาน ทำหน้าที่ประสานการทำงานและกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีคณะทำงานหนุนเสริมทางวิชาการเป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้แต่ละเครือข่ายมีการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงประสานกับคณะผู้ทรงคุณวุฒิจาก สกว. เพื่อให้แนวคิดและแนวทางในการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในระหว่างการดำเนินงานและหลังสิ้นสุดการดำเนินงานยังจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปบทเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการผลิตและพัฒนาครูร่วมกัน จึงส่งผลให้เครือข่ายการทำงานที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้มีความเข้มแข็งและดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาสนับสนุนข้อเสนอในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ ดังนี้

1. การจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ผู้สอนหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต โดยที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยฝึกหัดครู ควรมีการหาแนวทางในการจัดตั้งหน่วยงานกลางเพื่อหนุนเสริมทางวิชาการและพัฒนาคณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต โดยเฉพาะ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานที่มาจากตัวแทนของทุกภูมิภาค โดยอาจอาศัยเครือข่ายของคณะทำงานวิจัยโครงการผลิตและพัฒนาครูและคณะทำงานหนุนเสริมทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้ ทำหน้าที่ในการสำรวจและศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของคณาจารย์ วางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาคณาจารย์อย่างเป็นระบบ ดำเนินการตามแผนการพัฒนาและติดตามประเมินผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้แนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ จัดเวทีนำเสนอและถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดี โดยรายงานผลต่อที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์วิทยา/ศึกษาศาสตร์/ลัยฝึกหัดครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงขยายเครือข่ายความร่วมมือไปยังนักวิชาการต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยบูรณาการ 3 แนวคิดหลักของการวิจัยนี้ ที่ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการผลิตบัณฑิตของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต หลักสูตร 4 ปี และเป็นไปตามแนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

2. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการทำวิจัยและพัฒนากระบวนการพัฒนาคณาจารย์คณะครุศาสตร์ โดยเน้นการปรับกรอบความคิดของอาจารย์โดยใช้จิตตปัญญาศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการร่วมกับสถานศึกษา คณะ/มหาวิทยาลัยควรดำเนินการต่อยอดจากการวิจัยทั้งในส่วนของการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู และการพัฒนากระบวนการหนุนเสริมทางวิชาการนำไปสู่การรวมกลุ่มนักวิจัยผู้สนใจในระดับภูมิภาคในการนำผลการวิจัยไปขยายผลหรือต่อยอดในการนำไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาครูหลักสูตร 4 ปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายวิชาที่มีการบูรณาการจัดการจัดการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา (SIL) และอาจจัดสรรทุนวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้แก่คณาจารย์นักวิจัยเพื่อส่งเสริมและจูงใจอาจารย์ผู้สนใจให้เข้ามามีส่วนร่วมอีกทางหนึ่ง

3. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏและสถานศึกษาเครือข่ายปฏิบัติการวิชาชีพครู คณะ/มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาเครือข่ายการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้ 3 แนวคิดหลัก ขยายเชื่อมโยงไปยังโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยอาจจัดทำหลักสูตรระยะสั้นพัฒนาครูแบบทั้งโรงเรียน โดยมีอาจารย์นิเทศและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเข้ามีส่วนร่วมในการกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บรรณานุกรม

- จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย. 2555. การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา. คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรนภา พรหมมา. 2551. รายงานการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏและองค์กรท้องถิ่นเขตภาคเหนือตอนล่าง. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ. 2543. กระบวนการพัฒนาและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ปิยะวัติ บุญ-หลง. 2558. รายงานการวิจัย เรื่อง โครงการพัฒนาเครือข่ายวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยและเครือข่ายบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนงานวิจัยนวัตกรรมเพื่อสังคมและชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. 2558. กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: การวิจัยกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรการสอน. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. 2557. โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 25(1): 93-102.
- วรภา จันทรโชติ. 2540. ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสร้างพลังต่อการพัฒนาเจตคติการเห็นคุณค่าตนเองและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิจารณ์ พานิช. 2559. บันทึกชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- อรุณี เวียงแสง และคณะ. 2556. รายงานการวิจัย เรื่อง โครงการศึกษาและพัฒนากลไกการสนับสนุนเครือข่ายงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นในภาคเหนือ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- อวรรณ โอภาสพัฒนกิจ และคณะ. 2554. รายงานการวิจัย เรื่อง โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อพัฒนาคนสู่อาชีพรับใช้ชุมชนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

- Fetterman, D.M. 1996. Empowerment Evaluation: An Introduction to Theory and practice.
In Fetterman, D.M., Kaftarian, S., and Wandersman, A. (eds.) Empowerment
Evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment and Accountability.
Newbury Park, CA: Sage.
- Starkey, P. 1997. Networking for Development. London: International Forum for Rural
Transport and Development
- Zimmerman, M.A. and Rappaport, J. 1998. A Citizen Participation, Perceived Control, and
Psychological Empowerment. American Journal of Community Psychology.
16(5): 725-750.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานโครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการ
แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน ของคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏปีที่ 2



คำสั่ง สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ที่ ๐๐๗/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานโครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิด
จิตตปัญญาศึกษา การเป็นพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีที่ ๒
ภายใต้ความร่วมมือฯ มรภ.-สกว.

ตามที่ ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ทปอ.มรภ.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ได้ทำบันทึกความร่วมมือการพัฒนากระบวนการบริหารงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนสังคมท้องถิ่น โดยสนับสนุนโครงการวิจัยและพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการ เพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินโครงการ และเพื่อให้การขับเคลื่อนโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการและเป้าหมายของบันทึกความร่วมมือฯ จึงขอแต่งตั้งคณะทำงาน ดังนี้

๑. คณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการฯ ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารกองทุนวิจัย มรภ.-สกว. เป็นที่ปรึกษา และมีคณบดีคณะครุศาสตร์ วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้รับการคัดเลือกจากแต่ละภูมิภาค เป็นคณะกรรมการ และเป็นผู้รับทุนจากกองทุนวิจัย มรภ.-สกว. และ สกว. ดังนี้

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ๑. คณะกรรมการบริหารกองทุนวิจัย มรภ.-สกว. | ที่ปรึกษา |
| ๒. ดร.ดิเรก พรสีมา | ประธานกรรมการ |
| ประธานที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์ /คณบดีวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร | |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารณา โกวิททางกูร | กรรมการ โหนดครุศาสตร์ภาคเหนือ |
| คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง | |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาที่ร้อยโท ณัฐชัย จันทชุม | กรรมการ โหนดครุศาสตร์ภาคอีสานบน |
| คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม | |
| ๕. รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง | กรรมการ โหนดครุศาสตร์ภาคอีสานล่าง |
| คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี | |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง | กรรมการ โหนดครุศาสตร์ภาคกลางตะวันออก |
| คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี | |
| ๗. ดร.มิตาภาณี พุ่มกล่อม | กรรมการ โหนดครุศาสตร์ภาคกลางตะวันตก |
| คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี | |
| ๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธนอม เลขาพันธ์ | กรรมการ โหนดครุศาสตร์ภาคใต้ |
| คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช | |
| ๙. รองศาสตราจารย์ ดร.ทิวดี มณีโชติ | กรรมการและเลขานุการ |
| ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร | |
| ๑๐. อาจารย์วิทเอก สว่างจิตร | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง/ผู้ประสานงานความร่วมมือ มรภ.-สกว. | |

บทบาทหน้าที่

๑. ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการฯ ร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการและความร่วมมือฯ มรภ.-สกว.
๒. แต่งตั้งคณะทำงานในระดับภูมิภาค และระดับมหาวิทยาลัย รวมทั้งบริหารจัดการงบประมาณตามที่ได้รับทุนวิจัยฯ
๓. ประสานงานและเอื้ออำนวยให้เกิดการขับเคลื่อนฯ และการเรียนรู้ในการพัฒนาอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง
๔. เผยแพร่ นำเสนอและรายงานผลต่อผู้บริหาร และที่ประชุมอธิการบดีฯ
๕. บูรณาการและประสานงานกับโครงการหรือกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

๒. คณะกรรมการหนุนเสริมวิชาการ ประกอบด้วยตัวแทนคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านจิตตปัญญาศึกษา การวิจัยเป็นฐาน และระบบพี่เลี้ยง และเข้ารับการพัฒนอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารกองทุนวิจัย มรภ.-สกว.	ที่ปรึกษา
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิดา เหล่มตระกูล มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	ประธานกรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุติมา เมทนีธร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	กรรมการ ภาคเหนือ
๔. อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	กรรมการ ภาคเหนือ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ ใจฉลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	กรรมการ ภาคเหนือ
๖. อาจารย์ ดร.หฤทัย อนุสรราชกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	กรรมการ ภาคกลาง
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	กรรมการ ภาคกลาง
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พล วิวรรณมงคล มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	กรรมการ ภาคกลาง
๙. อาจารย์ ดร.สุภัทรา คงเรือง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุยยา	กรรมการ ภาคกลาง
๑๐. อาจารย์ ดร.วัฒนา รัตนพรหม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	กรรมการ ภาคใต้
๑๑. อาจารย์ ดร.อารี สารีปา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	กรรมการ ภาคใต้
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ กาญจนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	กรรมการ ภาคใต้
๑๓. อาจารย์ ดร.ณัฐชฎาร์ตน์ ณ นคร มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	กรรมการ ภาคใต้
๑๔. อาจารย์ ดร.ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	กรรมการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๑๕. อาจารย์ ดร.อาทิตย์ อาจหาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	กรรมการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑๖.อาจารย์ ดร.ณัฐกิตติ์ สวัสดิ์ไธสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	กรรมการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๑๗.อาจารย์ ดร. เทพพร โลมารักษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	กรรมการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๑๘.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระศักดิ์ ดาแก้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	กรรมการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๑๙.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ผาระนันท มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	กรรมการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๒๐.อาจารย์วิฑเอก สว่างจิตร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง/ผู้ประสานงานความร่วมมือฯ มรภ.-สกว.	กรรมการและเลขานุการ

บทบาทหน้าที่

๑. หนุนเสริมและสนับสนุนเชิงเนื้อหาในการขับเคลื่อนโครงการฯ ร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการและความร่วมมือฯ มรภ.-สกว.
๒. หนุนเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง
๓. ประสานและร่วมดำเนินงานกับโครงการหรือกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ทั้งนี้ ขอให้ทั้งสองคณะดำเนินการภายใต้ความร่วมมือฯ มรภ.-สกว. ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาโครงการที่ได้รับทุน

ทั้งนี้ตั้งแต่ วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรืองเดช วงศ์หล้า)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ประธานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ภาคผนวก ข

คู่มือดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู ปีที่ 2



คู่มือการดำเนินการวิจัยปีที่ 2

โครงการวิจัยและพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครู
โดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน

ภายใต้ความร่วมมือการพัฒนาระบบการวิจัยสู่ความเป็นเลิศเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่น
ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

ดำเนินการโดย

ที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์ ศิษษาศาสตร์และวิทยาลัยการฝึกหัดครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ

สารบัญ

ส่วนที่ 1 โครงการวิจัยและพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพีเลียง และการวิจัยเป็นฐาน ปี 2

1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ	1
1.2	คำถามในการวิจัย	3
1.3	วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6	วิธีดำเนินการวิจัย	5
1.7	ขั้นตอนดำเนินงาน	6
1.8	แผนการดำเนินงานวิจัย	7

ส่วนที่ 2 ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นที่เป็นรูปธรรมและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการปีที่ 2

2.1	ผลที่คาดว่าจะได้รับหลังสิ้นสุดการวิจัยปีที่ 2	9
2.2	ผลงานที่ต้องส่งต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)	9

ส่วนที่ 3 แนวทางการบริหารจัดการโครงการวิจัย ปีที่ 2

3.1	บทบาทหน้าที่ของผู้ประสานงานส่วนกลาง	10
3.2	บทบาทหน้าที่ของผู้ประสานงานระดับภูมิภาค	11
3.3	บทบาทหน้าที่ของคณบดีคณะครุศาสตร์	12
3.4	บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ผู้สอน/อาจารย์นิเทศก์	12
3.5	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหนุนเสริม	13
3.6	บทบาทหน้าที่ของนักศึกษา	13

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานโครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู
โดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพีเลียง และการวิจัยเป็นฐาน ของคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏปีที่ 2

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลระดับประเทศ ปีที่ 2

ส่วนที่ 1 โครงการวิจัยและพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการ แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน ปี 2

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ

พระบรมราโชบายด้านการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเฉพาการผลิตและพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพและตรงสาขาวิชาที่ขาดแคลนควบคู่ไปกับการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งตรงกับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในด้านการผลิตและพัฒนาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ดำเนินการวิจัยและบริการวิชาการในด้านนี้มาอย่างต่อเนื่องโดยมีทุนสนับสนุนทั้งจากภายในมหาวิทยาลัยเองและจากแหล่งทุนภายนอก ตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา มีโครงการวิจัยด้านการพัฒนาครูที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และภาคีเครือข่ายหลายโครงการและหลายพื้นที่

ผลการดำเนินการวิจัยของโครงการต่างๆ ทำให้ครูและนักเรียนในโรงเรียนส่วนหนึ่งได้รับการพัฒนาด้วยการปฏิบัติจริงในกระบวนการขับเคลื่อนของการวิจัย ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีนวัตกรรม คือ การเรียนรู้แบบโครงงาน (PBL) การเรียนรู้แบบโครงงานฐานวิจัย (RBL) การเปลี่ยนบทบาทครูผู้สอน (Teacher) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นโค้ช (Coach)

ส่วนการผลิตครูยังมีน้อยเมื่อเทียบกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏในลักษณะวิจัยในชั้นเรียนบ้าง ซึ่งถ้าจะเลยการพัฒนากระบวนการผลิตครู คาดว่าจะมีช่องว่างระหว่างครูประจำการและบัณฑิตครูในอนาคตตลอดจนอาจารย์ผู้สอนนักศึกษาครู หรือครูของครู

ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏตระหนักถึงปัญหาและเห็นความสำคัญของเรื่องนี้จึงได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการพัฒนาระบบการวิจัยสู่ความเป็นเลิศเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่นระหว่างสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2558 เพื่อดำเนินงานสนับสนุนการพัฒนาระบบการวิจัยสู่ความเป็นเลิศเพื่อพัฒนา วัตถุประสงค์หนึ่งตามบันทึกข้อตกลงนี้คือการสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม ชุมชน ท้องถิ่นเชิงประเด็น อาทิ ปฏิรูปการศึกษาเพื่อท้องถิ่น วิทยาศาสตร์ท้องถิ่น นำไปสู่การสร้างอาชีพในท้องถิ่น ซึ่งที่ประชุมสภาอธิการบดีมีมติเห็นชอบให้สภาคณะบดี คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยการฝึกหัดครูมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำโครงการวิจัยและพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้โครงงานฐานวิจัยโดยใช้แนวคิดจาก ผลของโครงการวิจัย Teacher Coaching และโครงการวิจัยเพาะพันธุ์ปัญญาเป็นฐาน แล้วนำมาเชื่อมโยงกับกระบวนการผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีแนวคิดหลักที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครู ดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนนักศึกษาครู อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาครูชั้นปีที่ 4 โดยใช้แนวคิดและกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา แนวคิดและกิจกรรมการ

เรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (RBL) จากงานวิจัยโครงการเพาะพันธุ์ปัญญา แนวคิดการโค้ชจากงานวิจัย Teacher Coaching

ระยะที่ 2 การศึกษากระบวนการและผลการผลิตและพัฒนาครูในคณะครุศาสตร์/คณะศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยการฝึกหัดครู จากระยะที่ 1 ที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการผลิตและพัฒนาครูในอนาคตดำเนินการโดยพัฒนาครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมาย และให้นักศึกษาครูกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการในระยะที่ 1 นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงในโรงเรียนที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และสร้างชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) โดยอาจารย์ผู้สอนนักศึกษาครูและอาจารย์นิเทศก์ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาบัณฑิตครูพร้อมทั้งเป็น “โค้ช” ให้กับนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูฝึกใช้นวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนามากับนักเรียนของตนเอง โดยมีครูพี่เลี้ยงเป็น “โค้ช” ที่โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

โดยคาดหวังว่าระหว่างการศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจะมีการถอดองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการผลิตและพัฒนาครูในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมทั้งการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงในโรงเรียนที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และนำเสนอชุดความรู้แก่เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ขณะเดียวกันดำเนินการวิจัยและพัฒนาครูของครู นักศึกษาชั้นปีที่ 4 และครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาชุดต่อไปเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนในคณะครุศาสตร์

ผลที่ได้ในระยะที่ 1 คือในปีการศึกษา 2559 ได้พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์ผู้สอนกับนักศึกษาครูชั้นปีที่ 4 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ พร้อมทั้งได้พัฒนาครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน เพื่อให้นักศึกษากลุ่มเป้าหมายนำไปใช้จริงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตลอดปีที่ 5

สำหรับระยะที่ 2 ในปีการศึกษา 2560 และปีการศึกษา 2561 นี้จะมุ่งเน้นการเติมเต็มในการบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน ให้กับกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม คือ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง และศึกษาผลการดำเนินงานตลอดโครงการตั้งแต่ระยะที่ 1 ในด้านกระบวนการทำงานและกระบวนการผลิตและพัฒนาครู ซึ่งความรู้ที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์หรือวิทยาลัยการฝึกหัดครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีประสิทธิภาพ สอนองพระบรมราโชบายและบรรจุเป้าประสงค์ของพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

ปีที่ 1

1. กระบวนการจัดกิจกรรมยกระดับ “การเรียนรู้” บูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน ให้นักศึกษาคู ปี 4 คืออะไร
2. ตัวชี้วัด (คุณลักษณะและสมรรถนะ) การประเมินผล “การเรียนรู้” โดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานของนักศึกษาคู ปี 4 คืออะไร

ปีที่ 2

1. กระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานในคณะครุศาสตร์และเครือข่ายภูมิภาค (Node) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นอย่างไร
2. ผลการใช้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานในคณะครุศาสตร์และเครือข่ายภูมิภาคของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นอย่างไร
3. กลไกความร่วมมือที่จะช่วยให้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานในคณะครุศาสตร์และเครือข่ายภูมิภาคของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความต่อเนื่องและยั่งยืน ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

ปีที่ 1

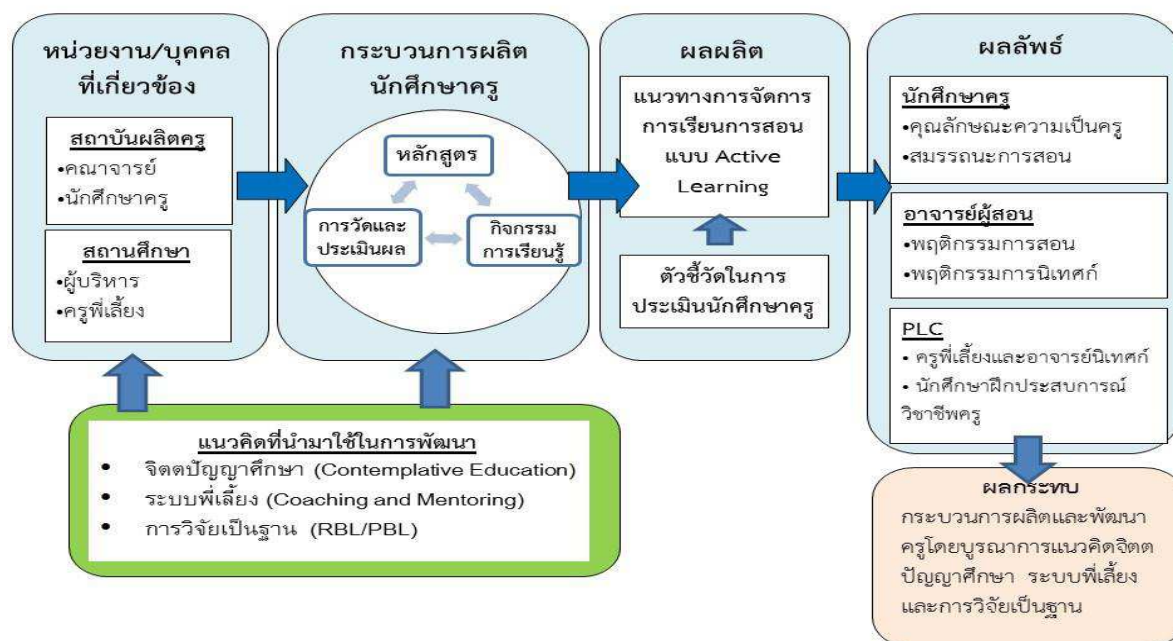
1. เพื่อสังเคราะห์กระบวนการจัดกิจกรรมยกระดับ “การเรียนรู้” บูรณาการโครงการฐานวิจัย (RBL-PBL) Coaching บนฐานจิตตปัญญาศึกษา ให้นักศึกษาคู ปี 4
2. เพื่อกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผล “การเรียนรู้” บูรณาการโครงการฐานวิจัย (RBL-PBL) Coaching บนฐานจิตตปัญญาศึกษา แบบเสริมพลังการเรียนรู้ของนักศึกษาคู ปี 4

ปีที่ 2

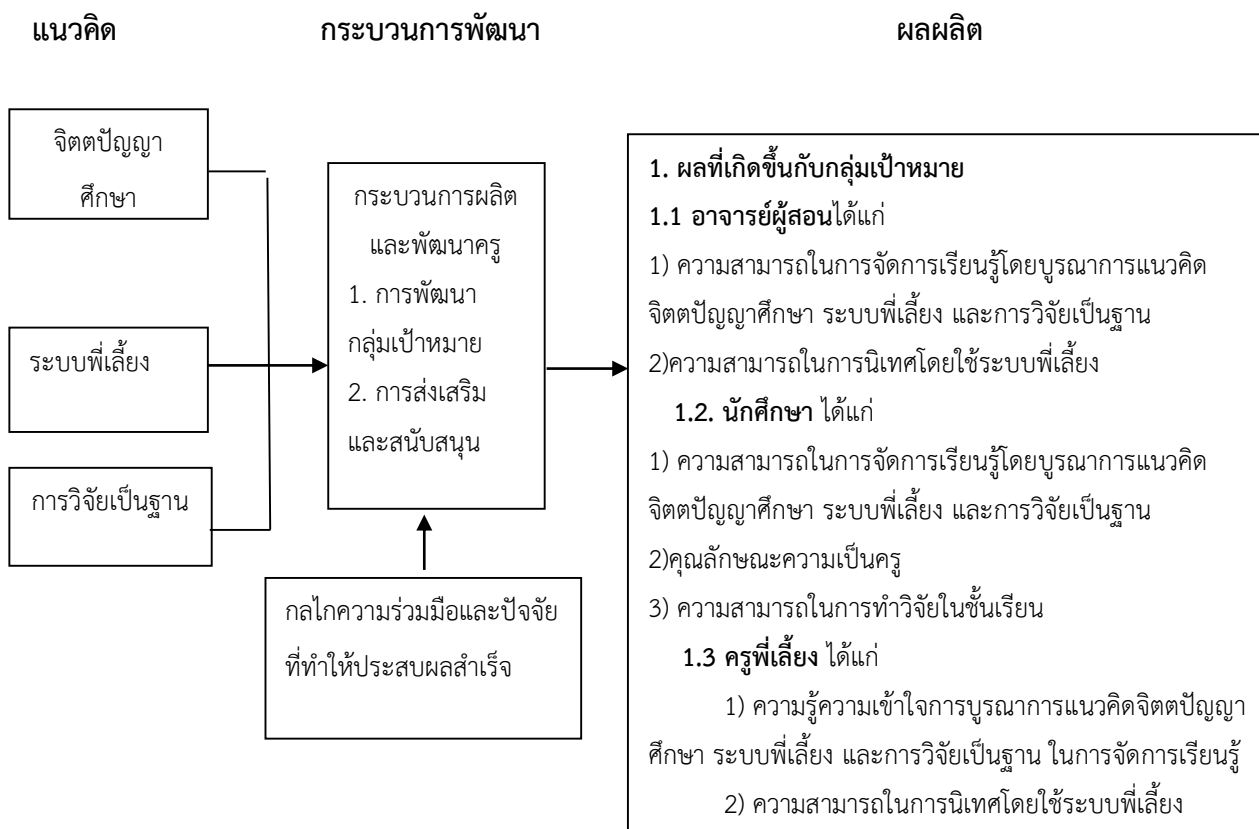
1. เพื่อศึกษากระบวนการผลิตและพัฒนาครูในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานในคณะครุศาสตร์และเครือข่ายภูมิภาค ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานในคณะครุศาสตร์และเครือข่ายภูมิภาคของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อศึกษากลไกความร่วมมือที่จะช่วยให้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานในคณะครุศาสตร์และเครือข่ายภูมิภาคของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework)

1. กรอบแนวคิดในภาพรวม ปีที่ 1-2



2. กรอบแนวคิดการวิจัยปีที่ 2



1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

กระบวนการผลิตและพัฒนาครู หมายถึง ลำดับหรือขั้นตอนการดำเนินงานที่ทำให้ศึกษามีคุณลักษณะของความเป็นครูที่ดีและมีสมรรถนะในการสอนที่เกิดจากการบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน กระบวนการผลิตและพัฒนาครูดังกล่าว ประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย ได้แก่ กระบวนการพัฒนา กระบวนการส่งเสริมและสนับสนุน และกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ผลการใช้กระบวนการผลิตและพัฒนาครู หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม และสมรรถนะที่เกิดกับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักศึกษาครู อาจารย์ผู้สอน และครูพี่เลี้ยง หลังการใช้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูไปแล้วอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา

กลไกความร่วมมือ หมายถึง บุคคลในทุกระดับร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการทำให้ศึกษามีคุณลักษณะของความเป็นครูที่ดีและมีสมรรถนะในการสอนที่เกิดจากการบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน

กลไกความสำเร็จ หมายถึง ปัจจัยและหรือเงื่อนไขขององค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยการบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

1.6 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

1. แนวทางการวิจัย

1.1 กระบวนการผลิตและพัฒนาครู ใช้การบ่มเพาะความรู้ร่วมกันตามแนวคิดจิตตปัญญาให้ครูของครู นักศึกษาครู และครูพี่เลี้ยงในพื้นที่เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงผ่านโครงงานฐานวิจัย (Research-Based Learning-RBL) มีการพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาครูของครู นักศึกษาครู และครูพี่เลี้ยงในพื้นที่ ด้วยการ “โค้ช” เพื่อให้ผู้เรียนสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้แบบร่วมมือ เครือข่ายกัลยาณมิตร เปลี่ยนแปลง ปฏิรูป ผลิต พัฒนาครูในระบบการผลิตครู โดยเปลี่ยนแปลง Mindset ของผู้ผลิตและพัฒนาครู เข้าใจและลงมือปฏิบัติ โดยเน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู โดยมีชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) เข้ามามีส่วนสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

1.2 แนวทางการวิจัยใช้แนวทางการศึกษาในลักษณะของความร่วมมือในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมกับกระบวนการพัฒนา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การผสมผสานวิธี คือ ทั้งวิธีเชิงปริมาณด้วยการเก็บด้วยแบบสอบถาม วิธีเชิงคุณภาพใช้หลากหลายวิธี เช่น การสังเกต การพิจารณาจากหลักฐานและสถานการณ์ การสนทนาและการสัมภาษณ์ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม การประชุมวิพากษ์วิจารณ์

1.3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อประกอบการอธิบายเชิงเนื้อหา

2. ขอบเขตการวิจัย

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

- 1) คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ37 แห่ง
- 2) นักศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ของนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย

2.2 การจัดแบ่งเขตพื้นที่การดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย แบ่งเป็น 6 เครือข่ายภูมิภาค (Node) ดังนี้

- 1) ภาคเหนือจำนวน 8 มหาวิทยาลัย
ผู้ประสานงานหลัก คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- 2) ภาคกลางตะวันตกจำนวน 6 มหาวิทยาลัย
ผู้ประสานงานหลัก คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- 3) ภาคกลางตะวันออกจำนวน 7 มหาวิทยาลัย
ผู้ประสานงานหลัก คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- 4) ภาคอีสานตอนบนจำนวน 5 มหาวิทยาลัย
ผู้ประสานงานหลัก คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- 5) ภาคอีสานตอนล่างจำนวน 6มหาวิทยาลัย
ผู้ประสานงานหลัก คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- 6) ภาคใต้จำนวน 5มหาวิทยาลัย
ผู้ประสานงานหลัก คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

3.ขั้นตอนการดำเนินงาน

3.1ขั้นเตรียมการ

1) ประชุมเพื่อทบทวนความเข้าใจโครงการพัฒนาการผลิตและกระบวนการพัฒนาครู โดยบูรณาการใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ38 แห่ง

2) ประชุมหารือและวางแผนการดำเนินงานร่วมกับคณบดีคณะครุศาสตร์ที่เข้าร่วมโครงการ

3.2 ขั้นดำเนินงาน

- 1)การกำหนดขอบเขตและแผนการดำเนินการปีที่ 2
- 2) การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานและผลการดำเนินงานของคณะและเครือข่ายภูมิภาค
- 3) การติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายภูมิภาค
- 4) การติดตามและการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานและผลการดำเนินงานของคณะและเครือข่ายภูมิภาค
- 5) วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเขียนรายงานผลการวิจัย

4. แผนการดำเนินงานวิจัย

ที่	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต/ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1	ทบทวนและรวบรวม ข้อมูลการดำเนินงานที่ ผ่านมา	ทีมวิจัย	กพ.61	หัวหน้า โครงการ	1) ข้อมูลการดำเนินงานของแต่ละ ภูมิภาค (ปี 1) 2) รายชื่ออาจารย์นักวิจัย จำนวน นักศึกษาครู โรงเรียนที่ฝึก ประสบการณ์ และรายชื่อครูที่ เลี้ยง 3) การแต่งตั้งคณะทำงาน ทั้ง ส่วนกลาง ภูมิภาค และระดับ มหาวิทยาลัย 4) แนวทางการปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนานักศึกษาครู/ครูที่เลี้ยง/ อาจารย์นิเทศ
2	ประชุมคณะที่ปรึกษา และคณะวิจัย ระดับประเทศ ครั้งที่ 1 และสร้างเครื่องมือ	คณะที่ปรึกษา และคณะ นักวิจัย ระดับประเทศ	มีค-เมย. 61	หัวหน้า โครงการ	1) แผนการดำเนินงานของ โครงการ ที่เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ มรท. 2) การวิเคราะห์ศักยภาพและผล การดำเนินงานที่ผ่าน 3) แนวทางการเชื่อมโยงกับครู รางวัลเจ้าฟ้าฯ/ครูต้นแบบ 4) แผนการพัฒนาศักยภาพราย ภูมิภาค 5) กำหนดวิธีการและสร้าง เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
3	ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุนและเก็บ รวบรวมข้อมูลระยะที่1	คณะนักวิจัย ระดับประเทศ	กพ.-มิย.61	คณะนักวิจัย ระดับประเทศ	ข้อมูลกระบวนการและผลการ ดำเนินงานของคณะและเครือข่าย ภูมิภาค

ที่	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต/ผลที่คาดว่าจะได้รับ
4	ประชุมวิเคราะห์และ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อ รายงานความก้าวหน้า	คณบดีนักวิจัย ระดับประเทศ	มีย.61	หัวหน้า โครงการ	รายงานความก้าวหน้า
5.	ประชุมคณะที่ปรึกษา และคณะวิจัย ระดับประเทศ ครั้งที่ 2	คณะที่ปรึกษา และคณะ นักวิจัย ระดับประเทศ	กค.61	หัวหน้า โครงการ	1) เสนอรายงานความก้าว 2) ทบทวนโครงการตามสัญญา 3) ทบทวนและปรับแผนการ ดำเนินงาน
6	ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุนและเก็บ รวบรวมข้อมูลระยะที่ 2	คณบดีนักวิจัย ระดับประเทศ	กค.-กย.61	คณบดีนักวิจัย ระดับประเทศ	ข้อมูลกระบวนการและผลการ ดำเนินงานของคณะและเครือข่าย ภูมิภาค
7	ประชุมวิเคราะห์และ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อ รายงานฉบับสมบูรณ์	คณบดีนักวิจัย ระดับประเทศ	สค./พย.61	หัวหน้า โครงการ	ประชุมโหนดเพื่อติดตาม ความก้าวหน้า และร่างรายงาน ฉบับสมบูรณ์
8	ประชุมเสนอผลการ ดำเนินงานระดับภูมิภาค และประเทศ	สกว. คณะที่ ปรึกษา และ คณบดีคณะครุ ศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ38 แห่ง	ธค.61	ที่ประชุมคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏ	1. เสนอผลการดำเนินงานระดับ ภูมิภาคและประเทศ 2. ข้อเสนอแนะการปรับปรุง รายงาน
9	ประชุมปรับปรุงรายงาน ฉบับสมบูรณ์	คณบดีนักวิจัย ระดับประเทศ	ธค.61	หัวหน้า โครงการ	รายงานฉบับสมบูรณ์

ส่วนที่ 2 ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นที่เป็นรูปธรรม และตัวชี้วัด ความสำเร็จของโครงการปีที่ 2

2.1 ผลที่คาดว่าจะได้รับหลังสิ้นสุดการวิจัยปีที่ 2

1. ได้องค์ความรู้ของกระบวนการผลิตและพัฒนาครูในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานในคณะครุศาสตร์และเครือข่ายภูมิภาค ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาระบบและใช้เป็นกระบวนการผลิตและพัฒนาครูในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีประสิทธิภาพในอนาคต
2. ได้ข้อมูลผลการใช้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานในคณะครุศาสตร์และเครือข่ายภูมิภาคของมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบและใช้เป็นต้นแบบการศึกษาผลการใช้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคต
3. ได้ข้อมูลกลไกความร่วมมือที่จะช่วยให้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานในคณะครุศาสตร์และเครือข่ายภูมิภาคของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถนำไปใช้เป็นกลไกในการใช้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืนในอนาคต

2.2 ผลงานที่ต้องส่งต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

1. รายงานความก้าวหน้าระยะ 5 เดือน (กุมภาพันธ์ 2561 ถึงมิถุนายน 2561) ประกอบด้วย
เนื้อหา ดังนี้
 - 1.1 รายงานการดำเนินกิจกรรมของโครงการในระดับประเทศ
 - 1.2 ประมวลองค์ความรู้เบื้องต้นของกระบวนการผลิตและพัฒนาครูของคณะและเครือข่ายภูมิภาค
 - 1.3 ประมวลผลเบื้องต้นของการใช้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูของคณะและเครือข่ายภูมิภาค แยกเป็น ผลที่เกิดกับนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง
 - 1.4 ประมวลข้อมูลเบื้องต้นของกลไกความร่วมมือที่จะช่วยให้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูฯ ในคณะครุศาสตร์และเครือข่ายภูมิภาค ทั้งเชิงการบริหารจัดการโครงการ และด้านเนื้อหาของโครงการ
 - 1.5 การบูรณาการกับงานอื่นๆ เช่น ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ครุต้นแบบ การศึกษากับฟินแลนด์ หรืออื่นๆ
 - 1.6 ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข
 - 1.7 ร่างหลักสูตรการพัฒนานักศึกษาครู/ครูพี่เลี้ยง/อาจารย์นิเทศ

2. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ (เดือนกันยายน 2561) ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

- 2.1 ประมวลผลการดำเนินงานของระดับประเทศและเครือข่ายภูมิภาค
- 2.2 ประมวลองค์ความรู้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูในภาพรวมระดับประเทศและวิเคราะห์สร้างการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อบูรณาการการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนสำหรับอาจารย์คณะครุศาสตร์ มรภ.สุพรรณบุรี
- 2.3 ประมวลผลการใช้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูในภาพรวมระดับประเทศ แยกเป็น ผลที่เกิดกับนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง รวมทั้งวิเคราะห์และนำเสนอต้นแบบนักศึกษา อาจารย์และครูพี่เลี้ยงด้วย
- 2.4 ประมวลข้อมูลและเสนอแนะแนวทางกลไกความร่วมมือที่จะช่วยให้กระบวนการผลิตและพัฒนาครู ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับมหาวิทยาลัยหรือคณะ รวมทั้งวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นรายมหาวิทยาลัย ทั้งเชิงการบริหารจัดการและผลการดำเนินโครงการ
- 2.5 การบูรณาการและผลการบูรณาการกับงานอื่นๆ เช่น ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูต้นแบบ การศึกษากับฟินแลนด์ หรืออื่นๆ
- 2.6 ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข
- 2.7 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้เชิงนโยบายและการทำวิจัยครั้งต่อไป
3. เอกสารและ/หรือสื่อหรือหลักฐานการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลการดำเนินงานและขอเรียนรู้ที่ได้รับ

ส่วนที่ 3 แนวทางการบริหารจัดการโครงการวิจัย ปีที่ 2

3.1 บทบาทหน้าที่ของผู้ประสานงานส่วนกลาง (ระดับประเทศ) ภายใต้โครงการของประธานที่ประชุมคณะบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์และวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วยดร.ดิเรก พรสีมา คณบดีวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เป็นผู้แทนรับทุน พร้อมคณะทำงานมีบทบาทดังนี้

1. แต่งตั้งคณะทำงานระดับประเทศ โดยความเห็นชอบของ ทปอ.มรภ.
2. ประสาน ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินการวิจัยและพัฒนาของโหนด
3. นำเสนอความก้าวหน้าต่อที่ประชุมคณะที่ปรึกษา และที่ประชุม ทปอ.มรภ. รวมทั้งสร้างการรับรู้เชิงนโยบายทั้งในระดับชาติและต่อที่ประชุมคณะบดี
4. สังเคราะห์ชุดความรู้จากกระบวนการและผลของการดำเนินงานโครงการ
5. สนับสนุนการดำเนินการวิจัยและพัฒนาในระดับโหนด/ภูมิภาค โดยจัดสรรงบประมาณจากโครงการ (งบจากกองทุน มรภ.-สกว.) โหนดภูมิภาคละประมาณ 100,000 บาท (โดยแบ่งเป็น 2 วงๆละ 50,000 บาท) โดยให้สรุปและส่งเอกสารการเงินให้โหนดประเทศตามรอบรายงานทุกครั้ง
6. จัดทำรายงานการเงินพร้อมความก้าวหน้า (รอบ 5 เดือน) และระยะสิ้นสุดโครงการ (รอบ 11 เดือน)

7.จัดทำรายงานความก้าวหน้า (เดือนที่ 5) และรายงานฉบับสมบูรณ์ (เดือนที่ 11) มีองค์ประกอบและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์การวิจัย

3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้ประสานงานภูมิภาค (ระดับภาค) มีบทบาทดังนี้

1. แต่งตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วยคณบดีในระดับภูมิภาค รวมทั้งส่วนที่เกี่ยวข้อง
2. ออกแบบและสนับสนุนการเรียนรู้ของคณบดีนักวิจัยของมหาวิทยาลัยในเครือข่ายภูมิภาค โดยการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ/หรือดูงานพื้นที่ต้นแบบ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครุต้นแบบ โดยสนับสนุนค่าเดินทาง ค่าที่พักของวิทยากร ค่าอาหารของทีมนักวิจัยระดับภูมิภาค และค่าวัสดุ/เอกสารประกอบการจัดกิจกรรมระดับภูมิภาค โดยใช้งบประมาณที่ได้รับจากโหนดประเทศ จำนวน 100,000 บาท (โดยแบ่งเป็น 2 งวดๆละ 50,000 บาท)
3. สนับสนุนการดำเนินการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาค โดยจัดสรรงบประมาณการวิจัย (งบ สกว.) แห่งละ 100,000 บาท ดังนี้

กิจกรรม	งวด 1	งวด 2	งวด 3	หมายเหตุ
1.ดำเนินการวิจัยและพัฒนาในมหาวิทยาลัยและโรงเรียน	40,000	40,000		มหาวิทยาลัยเสนอแผนการใช้งบประมาณให้โหนดภูมิภาค และส่งเอกสารการเงินให้โหนดภูมิภาคเก็บไว้เป็นหลักฐาน
2.งบประสานงานโหนด	5,000	5,000		- เป็นค่าประสานงานของโหนดภูมิภาค - เป็นค่าตอบแทนการเขียนรายงานของโหนดภูมิภาค 20% ของงบส่วนนี้
3.ค่าตอบแทนการเขียนรายงาน			10,000	เป็นค่าตอบแทนการเขียนรายงานของมหาวิทยาลัย

4. ประสานงานและสนับสนุนการทำงานของคณบดีนักวิจัยของแต่ละมหาวิทยาลัยในเครือข่าย
5. ประสานงานและร่วมประชุมสังเคราะห์งานร่วมกับโหนดประเทศ
6. จัดทำรายงานความก้าวหน้า (เดือนที่ 5) และผลการวิจัย(เดือนที่ 11) ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยของภูมิภาค ส่งโหนดประเทศ และ สกว.
7. จัดทำรายงานการเงินส่ง สกว. ตามระยะเวลาการรายงานผลการวิจัย (5 และ 11 เดือน)

3.3 บทบาทหน้าที่ของคณบดีคณะครุศาสตร์

1. แต่งตั้งคณะทำงานในระดับมหาวิทยาลัย

2. วางแผนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโหนดภูมิภาคและโหนดประเทศ
3. ติดตาม สนับสนุนและเฝ้าระวังในอาจารย์นักวิจัย นักศึกษาครู รวมทั้งครูพี่เลี้ยง ได้ดำเนินการวิจัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความเหมาะสม และบูรณาการงานที่เกี่ยวข้อง
4. รายงานกระบวนการและผลการดำเนินงานต่อโหนดภูมิภาค เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้า (เดือนที่ 5) และผลการวิจัย(เดือนที่ 11) ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยของภูมิภาค ส่งโหนดประเทศ และ สกว.
5. บริหารหรือมอบหมายผู้บริหารในการบริหารโครงการในคณะ ในการดำเนินงานวิจัยและบริหารงบประมาณที่ได้รับจากโหนดภูมิภาค เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของอาจารย์นักวิจัย นักศึกษาครู หรือครูพี่เลี้ยง หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ ตามรายละเอียดในข้อ 2.3
6. สรุปเอกสารการเงินส่งให้โหนดภูมิภาค ตามระยะเวลาการรายงานผลการวิจัย (5 และ 11 เดือน)

3.4 บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ผู้สอน/อาจารย์นิเทศก์

อาจารย์ผู้สอนนักศึกษาครูชั้นปีที่ 4/อาจารย์นิเทศก์ของนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายมีหน้าที่ดังนี้

- อาจารย์ผู้สอนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรายละเอียดรายวิชา (มคอ.3/มคอ.4) ที่พัฒนาขึ้นแก่นักศึกษาครูปี 4
- ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และถอดบทเรียนระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพิจารณาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ นักศึกษาครูปี 4
- อาจารย์ผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง
- อาจารย์ผู้สอน ร่วมกับศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและครูพี่เลี้ยงร่วมกันพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้สอดคล้องกับแนวทางการนำแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน
- อาจารย์นิเทศก์ดำเนินการนิเทศและประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครูปี 5 ตามแนวทางที่กำหนดร่วมกันโดยอาจารย์ผู้สอน ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและครูพี่เลี้ยง
- ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและถอดบทเรียนจากการนิเทศและประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครูปี 5

3.5 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมุนเวียน (Roving Team)

คณะกรรมการหนุนเสริม ประกอบด้วย ตัวแทนคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านจิตตปัญญาศึกษา การวิจัยเป็นฐาน และระบบพี่เลี้ยง และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการหนุนเสริมมีหน้าที่ คือ หนุนเสริมด้านวิชาการและกระบวนการ (ในรูปแบบของการเป็นวิทยากร/วิทยากรกระบวนการ) เพื่อดำเนินงานตามแผนการวิจัย

3.6 บทบาทหน้าที่ของนักศึกษา

นักศึกษาครู มีบทบาทหน้าที่เป็นทั้งผู้เรียนและผู้สอนในโรงเรียน ดังนี้

- เตรียมความพร้อมและเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ทางคณะครุศาสตร์จัดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- ปฏิบัติงาน/ภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ
- ประเมินตนเองและปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ
- นำแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- ศึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะจากทั้งอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงและนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาความรู้ คุณลักษณะ และทักษะความเป็นครูของตนเอง
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนร่วมกันกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานโครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการ
แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน ของคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏปีที่ 2



คำสั่ง สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ที่ ๐๐๗/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานโครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิด
จิตตปัญญาศึกษา การเป็นพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีที่ ๒
ภายใต้ความร่วมมือฯ มรภ.-สกว.

ตามที่ ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ทปอ.มรภ.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ได้ทำบันทึกความร่วมมือการพัฒนากระบวนการบริหารงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนสังคมท้องถิ่น โดยสนับสนุนโครงการวิจัยและพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการ เพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์เป็นผู้ดำเนินโครงการ และเพื่อให้การขับเคลื่อนโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการและเป้าหมายของบันทึกความร่วมมือฯ จึงขอแต่งตั้งคณะทำงาน ดังนี้

๑. คณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการฯ ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารกองทุนวิจัย มรภ.-สกว. เป็นที่ปรึกษา และมีคณบดีคณะครุศาสตร์ วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้รับการคัดเลือกจากแต่ละภูมิภาคเป็นคณะกรรมการ และเป็นผู้รับทุนจากกองทุนวิจัย มรภ.-สกว. และ สกว. ดังนี้

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ๑. คณะกรรมการบริหารกองทุนวิจัย มรภ.-สกว. | ที่ปรึกษา |
| ๒. ดร.ดิเรก พรสีมา | ประธานกรรมการ |
| ประธานที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์ /คณบดีวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร | |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา โกวิทยางกูร | กรรมการ โหนดครุศาสตร์ภาคเหนือ |
| คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง | |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยโท ญัฐชัย จันทุม | กรรมการ โหนดครุศาสตร์ภาคอีสานบน |
| คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม | |
| ๕. รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง | กรรมการ โหนดครุศาสตร์ภาคอีสานล่าง |
| คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี | |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง | กรรมการ โหนดครุศาสตร์ภาคกลางตะวันออก |
| คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี | |
| ๗. ดร.มิตภานี พุ่มกล่อม | กรรมการ โหนดครุศาสตร์ภาคกลางตะวันตก |
| คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี | |
| ๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ถนอม เลขาพันธ์ | กรรมการ โหนดครุศาสตร์ภาคใต้ |
| คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช | |
| ๙. รองศาสตราจารย์ ดร.ทิวดี มณีโชติ | กรรมการและเลขานุการ |
| ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร | |
| ๑๐. อาจารย์วิเอก สว่างจิตร | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง/ผู้ประสานงานความร่วมมือ มรภ.-สกว. | |

บทบาทหน้าที่

๑. ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการฯ ร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการและความร่วมมือฯ มรภ.-สกว.
๒. แต่งตั้งคณะทำงานในระดับภูมิภาค และระดับมหาวิทยาลัย รวมทั้งบริหารจัดการงบประมาณตามที่ได้รับทุนวิจัยฯ
๓. ประสานงานและเอื้ออำนวยให้เกิดการขับเคลื่อนฯ และการเรียนรู้ในการพัฒนาอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง
๔. เผยแพร่ นำเสนอและรายงานผลต่อผู้บริหาร และที่ประชุมอธิการบดีฯ
๕. บูรณาการและประสานงานกับโครงการหรือกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

๒. คณะกรรมการทุนเสริมวิชาการ ประกอบด้วยตัวแทนคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านจิตตปัญญาศึกษา การวิจัยเป็นฐาน และระบบพี่เลี้ยง และเข้ารับการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารกองทุนวิจัย มรภ.-สกว.	ที่ปรึกษา
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิดา เหล่มตระกูล มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	ประธานกรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุมา เมทินีธ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	กรรมการ ภาคเหนือ
๔. อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	กรรมการ ภาคเหนือ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ ใจฉลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	กรรมการ ภาคเหนือ
๖. อาจารย์ ดร.หฤทัย อนุสรราชกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	กรรมการ ภาคกลาง
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	กรรมการ ภาคกลาง
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรณีย์พล วิวรรณมงคล มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	กรรมการ ภาคกลาง
๙. อาจารย์ ดร.สุภัทรา คงเรือง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุยธยา	กรรมการ ภาคกลาง
๑๐. อาจารย์ ดร.วัฒนา รัตนพรหม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	กรรมการ ภาคใต้
๑๑. อาจารย์ ดร.อารี สาริปา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	กรรมการ ภาคใต้
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ กาญจนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	กรรมการ ภาคใต้
๑๓. อาจารย์ ดร.ณัฐฎารัตน์ ณ นคร มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	กรรมการ ภาคใต้
๑๔. อาจารย์ ดร.ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	กรรมการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๑๕. อาจารย์ ดร.อาทิตย์ อาจหาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	กรรมการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑๖.อาจารย์ ดร.ณัฐกิตติ์ สวัสดิ์ไธสงค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี | กรรมการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| ๑๗.อาจารย์ ดร. เทพพร โลมารักษ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ | กรรมการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| ๑๘.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระศักดิ์ ตาแก้ว
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด | กรรมการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| ๑๙.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ผาระนัด
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม | กรรมการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| ๒๐.อาจารย์วิทเอก สว่างจิตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง/ผู้ประสานงานความร่วมมือฯ มรภ.-สกว. | กรรมการและเลขานุการ |

บทบาทหน้าที่

๑. หนุนเสริมและสนับสนุนเชิงเนื้อหาในการขับเคลื่อนโครงการฯ ร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการและความร่วมมือฯ มรภ.-สกว.
๒. หนุนเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง
๓. ประสานและร่วมดำเนินงานกับโครงการหรือกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ทั้งนี้ ขอให้ทั้งสองคณะดำเนินการภายใต้ความร่วมมือฯ มรภ.-สกว. ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาโครงการที่ได้รับทุน

ทั้งนี้ตั้งแต่ วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรืองเดช วงศ์หล้า)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
ประธานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลระดับประเทศ ปีที่ 2

ตารางสรุปแนวทางการใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลระดับประเทศ ปี 2

ฉบับที่	ประเด็นที่ต้องการวัด	ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน	ช่วงเวลาการประเมิน
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน	คะแนนที่ได้จากการตอบแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานจำนวน 30 ข้อ	คณะครุศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์นิเทศก์ ● ครูพี่เลี้ยง ● นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 	ก่อนการนิเทศนักศึกษา/ก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. ความสามารถในการนิเทศโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง	ความสามารถและพฤติกรรมทางกาย และวาจาของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงที่สะท้อนจากการเรียนรู้ตามแนวคิดระบบพี่เลี้ยง ในการช่วยเหลือชี้แนะ หนุนเสริม เป็นกัลยาณมิตร และเป็นต้นแบบให้กับนักศึกษา เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของนักศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์นิเทศก์ประเมินตนเอง ● ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง ● นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง 	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์นิเทศก์ ● ครูพี่เลี้ยง 	2 ครั้ง/ภาคเรียน (เดือนที่ 2 และ 4 ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยครั้งสุดท้ายต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือน ก.ย. 61)
3. แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครู	การแสดงออกของนักศึกษาผ่านพฤติกรรมที่สะท้อนจากการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ต่อตนเอง การเข้าใจตนเอง การรู้เท่าทันตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง การตระหนักรู้ต่อผู้อื่น และการตระหนักรู้ต่อวิชาชีพ การเห็นคุณค่าของงานครู	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์นิเทศก์ ● ครูพี่เลี้ยง ● นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> ● นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 	2 ครั้ง/ภาคเรียน (เดือนที่ 2 และ 4 ของการฝึกฯ โดยครั้งสุดท้ายต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือน ก.ย. 61)

ฉบับที่	ประเด็นที่ต้องการวัด	ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน	ช่วงเวลาการประเมิน
4. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างบูรณาการ แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน	ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้วัดประเมินผลการเรียนรู้ และใช้สื่อหรือทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ที่บูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และ การวิจัยเป็นฐาน (CCR)	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์นิเทศก์ ● ครูพี่เลี้ยง ● นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินตนเอง 	นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	2 ครั้ง/ภาคเรียน (เดือนที่ 2 และ 4 ของการฝึกฯ โดยครั้งสุดท้ายต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน เดือน ก.ย. 61)
5. ความสามารถในการทำวิจัย	การใช้กระบวนการทางปัญญาเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์ขั้นสูงในการลงข้อสรุปอย่างมีเหตุผลรองรับ มีการสังเคราะห์และใช้องค์ความรู้ภายในสาระวิชา ข้ามสาระวิชา และข้ามศาสตร์ เพื่อพัฒนาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ผ่านขั้นตอนการสื่อสาร การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การประเมิน การสังเคราะห์ และการสะท้อนกระบวนการและผล การปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	<ul style="list-style-type: none"> ● อาจารย์นิเทศก์ ● ครูพี่เลี้ยง ● นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินตนเอง 	นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	ตลอดภาคเรียนจนครบกระบวนการ

ฉบับที่ 1

- ประเมินความรู้อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงก่อนการนิเทศนักศึกษา
- ประเมินนักศึกษาก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education)
ระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) และการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research-Based Learning)

แนวคิด	ข้อรายการ	คำตอบ
จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education)	1. จิตตปัญญาศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเข้าใจตนเอง พัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง รู้ถึงคุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยปราศจากอคติ และเห็นความเชื่อมโยงของทุกสรรพสิ่ง	✓
	2. จิตตปัญญาก่อให้เกิดความรู้ทางปัญญาที่เชื่อมโยงระหว่าง 3 ภาค คือ ภาคความรู้ ภาควิชาชีพ และภาคจิตวิญญาณ	✓
	3. กระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญของจิตตปัญญาศึกษา คือ สนทริยสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง และการสะท้อนการเรียนรู้	✓
	4. จิตตปัญญาศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในองค์ความรู้ที่หลากหลายสาขาเป็นสำคัญ	✗
	5. หลักการของจิตตปัญญาตั้งอยู่บน 3 ฐานการเรียนรู้ คือ ฐานกาย ฐานหัวใจ และ ฐานใจ	✓
	6. การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามีรูปแบบกิจกรรมที่เฉพาะชัดเจน เหมาะสมสำหรับนำมาใช้ในออกแบบการวิเคราะห์ผู้เรียนและจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน	✗
	7. หลักการสำคัญของการจัดกิจกรรมตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา คือ การมีประสบการณ์ตรง การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ และการเฝ้ามองตามความเป็นจริง	✓
	8. “การเชื่อมั่นและเคารพในความเป็นมนุษย์” และ “ความเชื่อในความเป็นองค์รวม” เป็นความเชื่อพื้นฐานของจิตตปัญญาศึกษา	✓
	9. บุคคลที่จะเกิดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาได้ดี คือบุคคลที่มีความสนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมหรือกิจกรรมทางพุทธศาสนา	✗
	10. กิจกรรมจิตอาสา การสวดมนต์ภาวนา และการฝึกความสงบ จัดเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการฝึกปฏิบัติตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา	✓

แนวคิด	ข้อรายการ	คำตอบ
ระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)	11. ผู้เป็นพี่เลี้ยงในระบบการจัดการศึกษาจำเป็นจะต้องมีความรู้ (สาระ) และทักษะในการจัดการเรียนรู้	✓
	12. ความเชื่อพื้นฐานของประการหนึ่งของ coaching คือ ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้	✓
	13. การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของเฉพาะบุคคลเป็นลักษณะของ coaching	✗
	14. การ coaching ต้องเปิดโอกาสให้บุคคลได้คิดและหาคำตอบด้วยตัวผู้เรียนเอง ไม่เป็นการบอกคำตอบให้ผู้เรียน	✓
	15. การ coaching มุ่งเน้นการอบรมเพื่อให้บุคคลมีผลงานที่ดีขึ้น	✗
	16. ลักษณะของ coaching มุ่งเน้นให้บุคคลเรียนรู้จากสิ่งที่ตนเองได้เลือก	✓
	17. การ Mentoring มีลักษณะของการให้ความรู้ คำแนะนำ และเป็นแบบอย่าง	✓
	18. ผู้ที่จะทำการ coaching และ mentoring ให้กับครู จำเป็นต้องมีประสบการณ์มากในสาขานั้น	✓
	19. บุคลิกภาพของผู้เป็น coacher ควรจะมีลักษณะเป็นผู้นำ จูงใจให้ผู้เรียนคล้อยตามได้	✗
	20. “ความเป็นกัลยาณมิตร” เป็นลักษณะสำคัญของผู้เป็นพี่เลี้ยง	✓
การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research-Based Learning)	21. จุดเน้นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานคือ การสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย	✓
	22. การคิดที่เป็นพื้นฐานของการคิดเชิงวิเคราะห์ และสังเคราะห์คือ การคิดเชิงระบบ (System Thinking) ที่มองเห็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของสิ่งต่างๆ	✓
	23. ในการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐาน ครูทำหน้าที่กำหนดประเด็นปัญหาให้กับผู้เรียน	✗
	24. คุณครูแบบ RBL ต้องรู้จักวิธีการในการตั้งคำถามท้าทายให้คิด	✓
	25. วิธีการสอนแบบ RBL เน้นการถ่ายทอดและบรรยายด้วยข้อมูลที่ลึกซึ้ง	✗
	26. บทบาทหน้าที่ของครูในการสอนแบบ RBL คือ ผู้ชี้แนะ (Coach)	✓
	27. ในการเรียนรู้แบบ RBL นักเรียนควรมีทักษะการตั้งคำถามเป็นทักษะแรก	✗
	28. เป้าหมายของ RBL คือ การให้นักเรียนทำโครงการในทุกกลุ่มสาระ	✗
	29. แนวคิดการประเมินที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน คือ แนวคิดการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning)	✓
	30. การเขียนสะท้อนคิด (Reflection) เป็นการสะท้อนถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านทักษะการคิดขั้นสูง	✓

ฉบับที่ 2

- นักศึกษาประเมินอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง
- อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงประเมินตนเอง
- 2 ครั้ง/ภาคเรียน (เดือนที่ 2 และเดือนที่ 4 ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู)

แบบประเมินความสามารถในการนิเทศโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

ชื่อ-สกุลอาจารย์นิเทศก์/ครูพี่เลี้ยง.....

มหาวิทยาลัย/โรงเรียน.....ประเมินครั้งที่ วัน/เดือน/ปี

ผู้ประเมิน ☐ อาจารย์นิเทศก์ ☐ ครูพี่เลี้ยง ☐ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า อาจารย์นิเทศก์/ครูพี่เลี้ยงมีพฤติกรรมตามรายการประเมินที่กำหนดให้ในระดับมากน้อย

เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรม โดยมีการแปลความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรมที่กำหนดให้มากที่สุด
 4 หมายถึง มีพฤติกรรมที่กำหนดให้ระดับมาก
 3 หมายถึง มีพฤติกรรมที่กำหนดให้ระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่กำหนดให้ระดับน้อย
 1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่กำหนดให้ระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรม					ข้อสังเกต
		5	4	3	2	1	
1	มีพฤติกรรมทางกาย และวาจาที่แสดงความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียนในการรับฟังเรื่องราว แสดงความเข้าใจ และเห็นใจผู้เรียน						
2	มีพฤติกรรมทางกาย และวาจา ที่แสดงถึงการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน						
3	มีพฤติกรรมทางกาย และวาจา ที่แสดงความปรารถนาดีต่อผู้เรียน ทั้งการเอาใจใส่ และการเสนอความช่วยเหลืออย่างจริงใจ						
4	มีพฤติกรรมทางกาย และวาจาที่แสดงถึงการเสริมพลังอำนาจ กระตุ้นความคิด กำลังใจของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง						

ฉบับที่ 3

- อาจารย์ผู้สอนและครูพี่เลี้ยงประเมินนักศึกษา
- นักศึกษาประเมินตนเอง
- 2 ครั้ง/ภาคเรียน (เดือนที่ 2 และเดือนที่ 4 ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู)

แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษา

ชื่อ-สกุลนักศึกษา.....มหาวิทยาลัย.....

โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....ระดับชั้น.....

กลุ่มสาระ.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

ผู้ประเมิน ☐ อาจารย์นิเทศก์ ☐ ครูพี่เลี้ยง ☐ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีพฤติกรรมสะท้อนคุณลักษณะตามรายการประเมินที่กำหนดไว้ในระดับมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรม ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมสะท้อนคุณลักษณะที่กำหนดให้มากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมสะท้อนคุณลักษณะที่กำหนดให้ระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมสะท้อนคุณลักษณะที่กำหนดให้ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมสะท้อนคุณลักษณะที่กำหนดให้ระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมสะท้อนคุณลักษณะที่กำหนดให้ระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรม					ข้อสังเกต
		5	4	3	2	1	
1	สามารถบอกคุณลักษณะที่ดี และด้อยของตนเอง						
2	มีพฤติกรรมแสดงออกทางกายและวาจาในการชื่นชม และเห็นคุณค่าของตนเอง						
3	มีพฤติกรรมแสดงออกทางกาย และวาจา ถึงการมีวินัย อดทนอดทนอดกลั้น เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง						
4	มีพฤติกรรมแสดงถึงความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย						
5	มีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้มีจริยธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี						
6	มีพฤติกรรมทางกาย วาจา ที่แสดงถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้เรียนอย่างจริงใจ						
7	มีพฤติกรรมช่วยเหลืออาสา ในงานที่ตนเองไม่ได้รับผลประโยชน์เกี่ยวข้อง						
8	มีพฤติกรรมที่สะท้อนทัศนคติเชิงบวกต่อผู้เรียน						
9	มีพฤติกรรมทางกาย วาจา แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าของงานครู						
10	มีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างการเรียนรู้กับผู้เรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร						

ฉบับที่ 4

- อาจารย์ผู้สอนและครูพี่เลี้ยงประเมินนักศึกษา
- นักศึกษาประเมินตนเอง
- 2 ครั้ง/ภาคเรียน(เดือนที่ 2 และ 4 ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู)

แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

ระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน (CCR)

ชื่อ-สกุลนักศึกษา.....มหาวิทยาลัย.....

โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....ระดับชั้น.....

กลุ่มสาระ.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

ผู้ประเมิน ☐ อาจารย์นิเทศก์ ☐ ครูพี่เลี้ยง ☐ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีการปฏิบัติตามรายการประเมินที่กำหนดไว้ใน

ระดับมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรม โดยมีการแปลความหมาย ดังนี้

- 4 หมายถึง ปฏิบัติได้อย่างชัดเจนมากที่สุด
 3 หมายถึง ปฏิบัติได้อย่างชัดเจนมาก
 2 หมายถึง ปฏิบัติได้อย่างชัดเจนน้อย
 1 หมายถึง ปฏิบัติได้อย่างชัดเจนน้อยที่สุด
 0 หมายถึง ไม่ได้ปฏิบัติ

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ					ข้อสังเกต
	4	3	2	1	0	
1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้						
1.1 กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุม/บูรณาการ CCR						
1.2 ระบุสาระสำคัญ และสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับ CCR						
1.3 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ CCR						
1.4 กำหนดการวัดประเมินชิ้นงาน/ภาระงานที่สะท้อนผลการเรียนรู้ครอบคลุม CCR						
2.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนว CCR						
2.1 มีกิจกรรมเตรียมความพร้อมผู้เรียนแบบใดแบบหนึ่งตามแนวคิด CCR เช่น กิจกรรมจิตตปัญญา เกม คำถาม กระตุ้นคิด เป็นต้น						
2.2 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นการเรียนรู้						
2.3 เน้นการใช้คำถามกระตุ้นการคิดของผู้เรียน						

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ					ข้อสังเกต
	4	3	2	1	0	
2.4 ให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นทีมและเรียนรู้การทำงานเป็นทีม						
2.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจตนเองและผู้อื่น						
2.6 จัดกิจกรรมโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน						
2.7 ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน						
2.8 มีการใช้กิจกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้						
2.9 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียนผ่านการสะท้อนคิด (reflection) รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น สุนทรียสนทนา AAR เป็นต้น						
2.10 มีการสืบค้น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้						
2.11 มีกิจกรรมการสื่อสารและนำเสนออย่างสร้างสรรค์						
3. การวัดและประเมินผล						
3.1 มีการประเมินแบบมีส่วนร่วม (เช่น ให้ผู้เรียนประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อน และประเมินโดยผู้สอน)						
3.2 มีการประเมินกระบวนการเรียนรู้						
3.3 มีการประเมินผลผลิตการเรียนรู้						
3.4 มีการสะท้อนหลังการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้วิธีการพัฒนาตนเอง						
4. ด้านการใช้สื่อ/ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้						
4.1 มีการใช้สื่อ/ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนด้วยกันเองหรือระหว่างนักเรียนกับผู้สอน						
4.2 มีการใช้สื่อ/ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้						
4.3 มีการใช้สื่อ/ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดเชิงเหตุผล						
4.4 มีการใช้สื่อ/ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างความรู้ด้วยตนเอง						

บันทึกเพิ่มเติม.....

แบบประเมินความสามารถในการวิจัย

ฉบับที่ 5

- อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงประเมินนักศึกษา
- นักศึกษาประเมินตนเอง
- ประเมินตลอดภาคเรียนจนครบกระบวนการ

ชื่อ-สกุลนักศึกษา.....มหาวิทยาลัย.....

โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....ระดับชั้น.....

กลุ่มสาระ.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

ผู้ประเมิน ☐ อาจารย์นิเทศก์ ☐ ครูพี่เลี้ยง ☐ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คำชี้แจง: จงพิจารณาการปฏิบัติและผลงานของนักศึกษาในแต่ละตัวชี้วัดแล้วให้คะแนน (✓) ตามระดับคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี) ในช่องคะแนน

ตัวชี้วัด	ขั้นเชี่ยวชาญ (4)	ขั้นชำนาญ (3)	ขั้นกำลังพัฒนา (2)	ขั้นเริ่มต้น (1)	ไม่มีร่องรอย/ หลักฐาน(0)	คะแนน
1. การระบุและอธิบายปัญหา หมายถึง การนิยาม ปัญหาด้วยคำพูดของ ตนเอง	ระบุแนวคิดหลักหรือปัญหาที่มีรายละเอียดมาก (ร้อยละ 80 ขึ้นไป) และมีตัวอย่างประกอบที่สมเหตุสมผลทุกอย่าง และเป็นคำพูดของตนเอง	ระบุแนวคิดหลักหรือปัญหาที่มีรายละเอียดค่อนข้างมาก (ร้อยละ 50 – 79) และมีตัวอย่างประกอบที่สมเหตุสมผลบ้างเป็นบางอย่าง และเป็นคำพูดของตนเอง	ระบุแนวคิดหลักหรือปัญหาที่มีรายละเอียดเพียงเล็กน้อย (น้อยกว่าร้อยละ 50) หรือมีตัวอย่างประกอบที่สมเหตุสมผลบ้างเป็นบางอย่าง และเป็นคำพูดของตนเอง	ระบุแนวคิดหลักหรือปัญหาที่ไม่มีรายละเอียด หรือคัดลอกข้อความแนวคิดหลักหรือปัญหาแบบคำต่อคำจากเอกสาร	ไม่ระบุแนวคิดหลักหรือปัญหา	4 3 2 1 0 ○○○○○ <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">ระบุไม่ได้○</div> ข้อเสนอแนะ:

ตัวชี้วัด	ขั้นเชี่ยวชาญ (4)	ขั้นชำนาญ (3)	ขั้นกำลังพัฒนา (2)	ขั้นเริ่มต้น (1)	ไม่มีร่องรอย/ หลักฐาน(0)	คะแนน
2.การวิเคราะห์ ทางออกของปัญหา หมายถึง การ เปรียบเทียบและการ เทียบเคียงเพื่อให้เห็น ความแตกต่างของ วิธีการที่มีอยู่ในการ แก้ปัญหา	ระบุวิธีการแก้ปัญหาโดยมี เหตุผลรองรับแบบอุปนัยหรือ นิรนัย หรือระบุสิ่งที่เกี่ยวข้อง กันและผลที่ตามมา หรือระบุ ข้อเท็จจริงและสารสนเทศที่ เกี่ยวข้องกับปัญหาอย่าง ถูกต้อง และมีวิธีแก้ปัญหา ดังกล่าวมากกว่า 2 อย่าง	ระบุวิธีการแก้ปัญหาโดยมี เหตุผลรองรับแบบมีตรรกะ หรือระบุสิ่งที่เกี่ยวข้องกัน และผลที่ตามมา หรือระบุ ข้อเท็จจริงและสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกันกับปัญหาอย่าง ถูกต้อง และมีวิธีแก้ปัญหา ดังกล่าวเพียง 2 อย่าง	ระบุวิธีการแก้ปัญหาโดยมี เหตุผลรองรับแบบง่าย ๆ หรือระบุข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น หลักฐาน ข้อมูล หรือสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง กับปัญหาอย่างมีความสบ สนอยู่บ้าง (น้อยกว่าร้อยละ 50)	ระบุวิธีการแก้ปัญหาโดยไม่ อธิบาย ไม่มีเหตุผลรองรับ หรือไม่สมเหตุผล หรือระบุ ข้อเท็จจริงจากแหล่งที่ เกี่ยวข้องกับปัญหาอย่างมี ความคลาดเคลื่อนเป็นอย่าง มาก (มากกว่าร้อยละ 80)	ไม่ระบุวิธีการแก้ปัญหา อย่างหลากหลาย	4 3 2 1 0 ○○○○○ <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">ระบุไม่ได้○</div> ข้อเสนอแนะ:

ตัวชี้วัด	ขั้นเชี่ยวชาญ (4)	ขั้นชำนาญ (3)	ขั้นกำลังพัฒนา (2)	ขั้นเริ่มต้น (1)	ไม่มีร่องรอย/ หลักฐาน(0)	คะแนน
3. การคัดเลือกวิธีการแก้ปัญหา หมายถึง การคัดเลือกวิธีการในการแก้ปัญหา1วิธีที่เหมาะสมมากที่สุด พร้อมให้เหตุผลรองรับ	ระบุลักษณะสำคัญของปัญหา และใช้ข้อเท็จจริงและหลักฐานที่เกี่ยวข้องจากการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนและยืนยันวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องอย่างยิ่ง 1 วิธี	ระบุลักษณะสำคัญของปัญหา และใช้ข้อเท็จจริงและหลักฐานที่เกี่ยวข้องจากการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการลงข้อสรุป หรือวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องอย่างยิ่ง 1 วิธี	ระบุลักษณะบางอย่างของปัญหา หรือพัฒนาการลงข้อสรุปที่มีความเป็นไปได้ หรือระบุวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้ความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสม หรือใช้สารสนเทศที่ไม่เกี่ยวข้อง 1 วิธี	ระบุเพียง 1 ลักษณะของปัญหา และพัฒนาสมมติฐานที่ทดสอบไม่ได้ หรือลงข้อสรุปที่ไม่ถูกต้อง หรือระบุวิธีการแก้ปัญหาที่อิงความคิดเห็น หรือใช้สารสนเทศที่ไม่เกี่ยวข้อง 1 วิธี	ไม่คัดเลือกและให้เหตุผลรองรับวิธีการที่มีอยู่ในการแก้ปัญหา1 วิธีที่คิดว่าเหมาะสมมากที่สุด	4 3 2 1 0 ○○○○○ ระบุไม่ได้○ ข้อเสนอแนะ:
4. การประเมินวิธีการแก้ปัญหา หมายถึง การระบุจุดอ่อนหรือข้อจำกัดของวิธีการแก้ปัญหาที่คัดเลือกมา 1 วิธี	มีความถูกต้องในการแปลความหมายของข้อมูลหรือสารสนเทศ หรือระบุข้อตกลงเบื้องต้นที่ชัดเจนรวมทั้งข้อตกลงที่ซ่อนอยู่เบื้องต้น แสดงแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้มากกว่า 1 แหล่ง การอ้างเหตุผลมีแหล่งความเชื่อ จำแนกข้อโต้แย้งจากองค์ประกอบภายนอก หรือมีการโต้แย้งโดยมีตรรกะเชิงเหตุผลรองรับอย่างเพียงพอถึงจุดอ่อนหรือข้อจำกัดของ	มีความถูกต้องในการแปลความหมายของข้อมูลหรือสารสนเทศ หรือระบุข้อตกลงเบื้องต้นที่ชัดเจนแสดงแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้มากกว่า 1 แหล่ง การอ้างเหตุผลมีแหล่งความเชื่อ จำแนกข้อโต้แย้งจากองค์ประกอบภายนอก หรือมีการโต้แย้งโดยมีตรรกะเชิงเหตุผลรองรับอย่างเพียงพอถึงจุดอ่อนหรือข้อจำกัดของวิธีการ	มีความผิดพลาดบางประการในการแปลความหมายของข้อมูลหรือสารสนเทศ หรือหรือลงข้อสรุปหรือแก้ปัญหา หรือมีการโต้แย้งโดยใช้หลักฐานที่เชื่อถือได้น้อย หรือให้เหตุผลรองรับอย่างผิวเผินสำหรับการลงข้อสรุปถึงจุดอ่อนหรือข้อจำกัดของวิธีการแก้ปัญหาที่คัดเลือกมา 1 วิธี	แปลความหมายของข้อมูลหรือสารสนเทศอย่างไม่ถูกต้อง หรือลงข้อสรุปหรือแก้ปัญหาย่างไม่มีหลักฐาน หรือตรรกะเชิงเหตุผลรองรับหรือใช้ข้อมูล สารสนเทศหรือหลักฐานที่มีความเบี่ยงเบนโดยมีข้อตกลงเบื้องต้นที่ไม่ถูกต้อง หรือใช้แหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือหรือใช้การโต้แย้งที่ผิดพลาดถึงจุดอ่อนหรือข้อจำกัดของวิธีการแก้ปัญหาที่คัดเลือกมา 1 วิธี	ไม่มีการประเมินข้อมูลสารสนเทศ หรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุจุดอ่อนหรือข้อจำกัดของวิธีการแก้ปัญหาที่คัดเลือกมา 1 วิธี	4 3 2 1 0 ○○○○○ ระบุไม่ได้○ ข้อเสนอแนะ:

ตัวชี้วัด	ขั้นเชี่ยวชาญ (4)	ขั้นชำนาญ (3)	ขั้นกำลังพัฒนา (2)	ขั้นเริ่มต้น (1)	ไม่มีร่องรอย/ หลักฐาน(0)	คะแนน
	วิธีการแก้ปัญหาที่คัดเลือก มา 1 วิธี	แก้ปัญหาที่คัดเลือกมา 1 วิธี				
5. การสังเคราะห์ วิธีการแก้ปัญหา หมายถึง การ เสนอแนะแนวทางเพื่อ ปรับปรุงหรือทำให้ วิธีการแก้ปัญหาที่ คัดเลือกมา 1 วิธีมี ความสมบูรณ์หรือ เหมาะสมมากยิ่งขึ้น	มีการเชื่อมโยงระหว่าง ความคิดรวบยอดและ แนวคิดจากแหล่งอ้างอิงที่ มากกว่า 3 แหล่ง อย่าง ถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ หรือมีการใช้สารสนเทศใหม่ เพื่อส่งเสริมการพัฒนา วิธีการแก้ปัญหา หรือมีการ ระบุสารสนเทศที่ขาดหาย หรือมีการระบุผลกระทบที่ สำคัญของสารสนเทศใหม่ต่อ การพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาที่ ถูกต้อง	มีการเชื่อมโยงระหว่าง ความคิดรวบยอดและ แนวคิดจากแหล่งอ้างอิงที่ มากกว่า 3 แหล่ง อย่าง ถูกต้องและครบถ้วน สมบูรณ์ หรือมีการใช้ สารสนเทศใหม่เพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาวิธีการ แก้ปัญหา หรือมีการระบุ ผลกระทบที่สำคัญของ สารสนเทศใหม่ต่อการ พัฒนาวิธีการแก้ปัญหาที่ ถูกต้อง	มีการเชื่อมโยงระหว่าง ความคิดรวบยอดและ แนวคิดจากแหล่งอ้างอิงที่ มากกว่า 3 แหล่ง อย่างไม่ ถูกต้องและไม่มี ความ ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือมี การระบุผลกระทบที่ไม่ สำคัญของสารสนเทศใหม่ ต่อการพัฒนาวิธีการ แก้ปัญหา	มีการบูรณาการสารสนเทศ จากแหล่งอ้างอิง 2-3 แหล่ง เพื่อสนับสนุนการคัดเลือก วิธีการแก้ปัญหาและไม่มี การเชื่อมโยงระหว่าง ความคิดรวบยอดและ แนวคิดจากแหล่งอ้างอิงให้ ถูกต้องและมีความครบถ้วน สมบูรณ์ หรือมีการระบุ ผลกระทบที่สำคัญของ สารสนเทศใหม่ต่อการ พัฒนาวิธีการแก้ปัญหา	ไม่ระบุสารสนเทศใหม่ เพื่อการคัดเลือกวิธีการ แก้ปัญหา	4 3 2 1 0 ○○○○○ ระบุไม่ได้○ ข้อเสนอแนะ:
6. การสะท้อนผล วิธีการแก้ปัญหา หมายถึง การสะท้อน ผลการงานตลอด กระบวนการตั้งแต่ เริ่มต้นจนสิ้นสุดการ แก้ปัญหาเพื่อระบุถึง	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนใน การคิดของตน หรือ หรือ ระบุข้อสันนิษฐาน ค่านิยม และความคิดเห็นบาง ประการของคนอื่น ๆ หรือมี การเปรียบเทียบแง่มุม ความคิดที่เป็นไปได้กับคน	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนใน การคิดของตน หรือระบุ ข้อสันนิษฐาน ค่านิยม และความคิดเห็นบาง ประการของคนอื่น ๆ หรือ มีการเปรียบเทียบแง่มุม ความคิดที่เป็นไปได้บาง	ระบุข้อสันนิษฐาน ค่านิยม และความคิดเห็นบาง ประการส่วนตน หรือระบุ ข้อสันนิษฐาน ค่านิยม และความคิดเห็นบาง ประการของคนอื่น ๆ หรือ มีการเปรียบเทียบแง่มุม	ระบุข้อสันนิษฐาน ค่านิยม และความคิดเห็นบาง ประการส่วนตน หรือไม่มี การแสดงแง่มุมความคิดที่ เป็นไปได้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ จากกระบวนการทำงาน และสิ่งที่ควรดำเนินการ	ไม่มีการสะท้อนผลการ คิดของตนถึงสิ่งที่ได้ เรียนรู้จากกระบวนการ ทำงาน และสิ่งที่ควร ดำเนินการต่อไปเพื่อ ปรับปรุงหรือพัฒนาผล การทำงานให้ดีขึ้น	4 3 2 1 0 ○○○○○ ระบุไม่ได้○

ตัวชี้วัด	ชั้นเชี่ยวชาญ (4)	ชั้นชำนาญ (3)	ชั้นกำลังพัฒนา (2)	ชั้นเริ่มต้น (1)	ไม่มีร่องรอย/ หลักฐาน(0)	คะแนน
สิ่งที่ได้เรียนรู้จาก กระบวนการทำงาน และสิ่งที่ควร ดำเนินการต่อไปเพื่อ ปรับปรุงหรือพัฒนา ผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น	อื่น ๆ และประเมินสิ่งนั้นใน บริบทของแง่มุมความคิดที่ เป็นไปได้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ จากกระบวนการทำงาน และสิ่งที่ควรดำเนินการ ต่อไปเพื่อปรับปรุงหรือ พัฒนาผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น	ประการกับคนอื่น ๆ ถึงสิ่ง ที่ได้เรียนรู้จาก กระบวนการทำงาน และ สิ่งที่ควรดำเนินการต่อไป เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนา ผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น	ความคิดที่เป็นไปได้บาง ประการถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ จากกระบวนการทำงาน และสิ่งที่ควรดำเนินการ ต่อไปเพื่อปรับปรุงหรือ พัฒนาผลการดำเนินงานให้ ดีขึ้น	ต่อไปเพื่อปรับปรุงหรือ พัฒนาผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น		ข้อเสนอแนะ:

รวมคะแนนความสามารถในการวิจัยฐาน CCR เท่ากับ คะแนน อยู่ในระดับ.....

เกณฑ์การแปลผล 0 – 4 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการวิจัยฐาน CCR อยู่ในระดับควรปรับปรุง

5 – 9 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการวิจัยฐาน CCR อยู่ในระดับเริ่มต้น

10 – 14 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการวิจัยฐาน CCR อยู่ในระดับกำลังพัฒนา

15 – 19 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการวิจัยฐาน CCR อยู่ในระดับชำนาญ

20 – 24 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการวิจัยฐาน CCR อยู่ในระดับเชี่ยวชาญ