

การวิจัยและพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนาระบบการผลิต
และพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง
และการวิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
Research and Development of the Academic Reinforcement to
Enhance Procedures of Teacher Education Within the Faculty of
Education, Rajabhat Universities Using the Concept of Contemplative
Education, Coaching and Mentoring System,
and Research-based Learning

วิยดา เหล่มตระกูล^{1*} จุติมา เมธนียร¹ อารี สาริปา² ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์³
หฤทัย อนุสสรราชกิจ⁴ ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม⁵ นงลักษณ์ ใจฉลาด⁶ และ วิทเอก สว่างจิตร¹
Wiyada Lemtrakul^{1}, Jutima Methaneethorn¹, Aree Saripa²,
Sasiwan Potcharapanpong³, Haruethai Anussornrajakit⁴, Narongrith Intanam⁵,
Nongluck Jaichalad⁶ and Witha-eak Sawangjit¹*

¹คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จ.ลำปาง 52100

¹Faculty of Education, Lampang Rajabhat University, Lampang 52100, Thailand

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช 80280

²Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat 80280, Thailand

³คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จ.นครปฐม 73000

³Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University, Nakhon Pathom 73000, Thailand

⁴คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จ.จันทบุรี 22000

⁴Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University, Chanthaburi 22000, Thailand

⁵คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จ.อุบลราชธานี 34000

⁵Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Ubon Ratchathani 34000, Thailand

⁶คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จ.พิษณุโลก 65000

⁶Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University, Phitsanulok 65000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: wiyada_lemtrakul@hotmail.com

(Received: September 17, 2019; Accepted: December 18, 2019)

Abstract: The purposes of this research were to: 1) develop guidelines for academic reinforcement to enhance procedures to improve teacher education within the Faculty of Education, Rajabhat Universities using the concept of contemplative education, coaching and mentoring system, and research-based learning, 2) synthesize factors for the academic reinforcement, and 3) study the

establishment of cooperation network for teacher education improvement within the Faculty of Education, Rajabhat Universities. Research participants consisted of teaching professors, student teachers, and mentor teachers in internship schools of 38 Rajabhat Universities. Research instruments were 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 were as follows: 1) guideline for academic reinforcement to enhance procedures to improve teacher education consisted of objectives, concept and theories, principles, procedures, and output, outcome, and impact of academic reinforcement, 2) success factors for academic reinforcement consisted of the following: knowledge of research team, methods used for academic reinforcement, and operating system and mechanisms for cooperation network, and 3) the cooperation networks among 38 Rajabhat Universities could be regarded as a ring network

Keywords: Academic reinforcement, teacher education, Rajabhat university network

บทคัดย่อ: การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการ และ 3) ศึกษากระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณาจารย์ นักศึกษา และครูพี่เลี้ยงโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานผลิตและพัฒนาครู แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบันทึกสะท้อนความคิดและความรู้สึกของทีมหนุนเสริมทางวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู ประกอบด้วย ความมุ่งหมาย แนวคิดและทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และผลผลิต ผลลัพธ์ ตลอดจนผลกระทบของการหนุนเสริมทางวิชาการ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการหนุนเสริมทางวิชาการ มีด้านความรู้ของทีมหนุนเสริมทางวิชาการ ด้านวิธีการหนุนเสริม และด้านระบบและกลไกในการทำงานในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือ 3) กระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง อยู่ในลักษณะเครือข่ายแบบวงแหวน (Ring Network)

คำสำคัญ: การหนุนเสริมทางวิชาการ การผลิตครู เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำนำ

สภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/
วิทยาลัยการฝึกหัดครูมหาวิทยาลัยราชภัฏได้จัดทำ
โครงการวิจัยและพัฒนาระบบและกระบวนการผลิต

และพัฒนาครูในปี 2559-2562 โดยใช้แนวคิดจาก
โครงการวิจัย teacher coaching และโครงการ
เพาะพันธุ์ปัญญาเป็นฐานเชื่อมโยงกับกระบวนการ
ผลิตและพัฒนาครู โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 2
ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 เป็นการสร้างเสริมความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครู ให้แก่อาจารย์ผู้สอน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาครูชั้นปีที่ 4 และระยะที่ 2 พัฒนาระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูและถอดองค์ความรู้เพื่อให้ได้ชุดความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการผลิตและพัฒนาครูต่อไป

จากการดำเนินงานในระยะที่ 1 พบปัญหาสำคัญ คือ การที่ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการแนวคิดหลักทั้ง 3 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ของอาจารย์ไม่เพียงพอ ขาดผู้แนะนำหรือให้คำปรึกษา ต้องจัดหางบประมาณเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้แก่อาจารย์ และขาดพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำงานร่วมกัน พึ่งพาอาศัยกัน และกันในบรรยากาศของความไว้วางใจ โดยนำแนวคิดการเสริมพลัง (empowerment) และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community: PLC) มาใช้พัฒนารูปแบบการหนุนเสริมทางวิชาการในครั้งนี้

การเสริมพลังในทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่บุคลากรในสถานศึกษาสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองหรือพัฒนาโลกเพื่อรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นหรือพัฒนาสถานศึกษาด้วยตนเอง ส่วนการเสริมพลังในระดับบุคคลเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลมีทักษะและความรู้ในการควบคุมสถานการณ์หรือปรับปรุงสถานการณ์ที่เป็นปัญหาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น (Kimwari, Chirure and Omondi, 2014) โดยการเสริมพลังเป็นทั้ง

กระบวนการและผลลัพธ์ โดยเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักการและจริยธรรมทางสังคม การแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจทำงาน และการมีส่วนร่วม ส่วนด้านผลลัพธ์เป็นศักยภาพที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ได้รับการเสริมพลัง ส่งผลให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้สึกมั่นคง เป็นอิสระ สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จทั้งของตนเองและองค์กร (Kheovichai, 2019)

ส่วนแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการทำงานร่วมกันของครู นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องโดยมีเป้าหมายหลักที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านการร่วมกันกำหนดเป้าหมายพันธกิจ แนวทางการดำเนินงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องแบบกัลยาณมิตรบนพื้นฐานของการมีค่านิยมร่วมและการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (Chookamnerd and Sungtong, 2014; Triwaranyu, 2017) ดังนั้น ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คณาจารย์จะได้มีการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้หรือบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการผลิตและพัฒนาครูรวมทั้งสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งในมหาวิทยาลัยและภูมิภาค

โครงการวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สงขลาที่ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการ รวมทั้งศึกษากระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกัน

ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับ
ภูมิภาค

อุปกรณ์และวิธีการ

ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตั้งแต่เดือน
ธันวาคม 2560–กุมภาพันธ์ 2562 โดยแบ่งการ
ดำเนินงานเป็น 3 ระยะ ระยะแรก เป็นการคัดเลือก
และพัฒนาทีมหนุนเสริมทางวิชาการโดยใช้การอบรม
เชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ
และการจัดทำคู่มือการดำเนินงาน ระยะที่ 2
ดำเนินการหนุนเสริมทางวิชาการในแต่ละภูมิภาค
โดยใช้การชี้แนะ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
และระยะที่ 3 เป็นการสรุปบทเรียนร่วมกัน

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

1) กลุ่มเป้าหมายในการคัดเลือกและ
พัฒนาเป็นทีมหนุนเสริมทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์
ที่เป็นตัวแทนจาก 6 ภูมิภาค รวม 17 มหาวิทยาลัย
จำนวน 19 คน คัดเลือกโดยพิจารณาจากผู้ที่มี
คุณสมบัติ 3 ประการ ได้แก่ 1.1) เป็นผู้ที่มี
ประสบการณ์เข้าร่วมเป็นคณะนักวิจัยในโครงการที่
เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดหลักทั้ง 3 แนวคิด ได้แก่
แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา หรือแนวคิดระบบพี่เลี้ยง
หรือแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ไปใช้ใน
กระบวนการผลิตและพัฒนาครู 1.2) สามารถเข้า
ร่วมการพัฒนาศักยภาพทีมหนุนเสริมทางวิชาการ
และ 1.3) มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการ
เป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงในการดำเนินการผลิต
และพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญา
ศึกษา

2) กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา
กระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่เข้าร่วมโครงการ

ระยะที่ 2 ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
จำนวน 38 แห่ง ได้แก่ 2.1) อาจารย์ที่สมัครใจเข้า
ร่วมโครงการมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 5 คน จาก
38 มหาวิทยาลัยราชภัฏ รวม 303 คน 2.2) นักศึกษา
ชั้นปีที่ 4 และปีที่ 5 ที่อาจารย์กลุ่มเป้าหมายเป็น
ผู้สอนและผู้นิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
รวมทั้งสิ้น 1,601 คน และ 2.3) ครูพี่เลี้ยงของ
นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งสิ้น 941 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1)
แบบวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานผลิตและพัฒนา
ครูระดับภูมิภาค 2) แบบบันทึกการจัดเวที
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัยระดับมหาวิทยาลัย
ทีมหนุนเสริมทางวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิของ
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) 3) แบบ
บันทึกการดำเนินงานหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อ
พัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูในระดับ
ภูมิภาค และ 4) บันทึกสะท้อนความคิดและ
ความรู้สึกของทีมหนุนเสริมทางวิชาการระหว่างและ
หลังดำเนินการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ 1)
วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานผลิตและพัฒนาครูใน
แต่ละภูมิภาคเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน 2)
ดำเนินงานหนุนเสริมกระบวนการผลิตและพัฒนาครู
ตามแผนที่วางไว้และติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อ
สรุปบทเรียนหลังปฏิบัติการหนุนเสริม (after action
review: AAR) 3) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง
ทีมหนุนเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีการ
กำหนดเป้าหมายร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการ
ปฏิบัติจริง รวมถึงมีการวิพากษ์และสะท้อนผลการ
ทำงาน 4) สังเคราะห์แนวทางการหนุนเสริมทาง

วิชาการ และ 5) นำเสนอผลการสังเคราะห์แนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการและปัจจัยหนุนเสริมเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู และเพื่อทบทวนและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเป็นหลัก จากแบบบันทึกจากการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ร่วมกับตรวจสอบข้อมูลร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีประเด็นหลักในการวิเคราะห์ 4 ประเด็น ได้แก่ วัตถุประสงค์และผลงานที่ส่งมอบของโครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู แผนงานและกระบวนการดำเนินงานผลิตและพัฒนาครู ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะการดำเนินงานในอนาคต

ผลการศึกษา

1. ผลการพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบที่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเชิงเหตุผล 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งหมายของการหนุนเสริม แนวคิดและทฤษฎีในการหนุนเสริมทางวิชาการ หลักการ กระบวนการในการหนุนเสริมทางวิชาการ ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบของการหนุนเสริมทางวิชาการ โดยมีปัจจัยด้านองค์ความรู้ วิธีการ และระบบและกลไกการทำงานระดับประเทศ ภูมิภาค คณะ และบุคคลเป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการหนุนเสริมทางวิชาการ ดังแสดงใน Figure 1

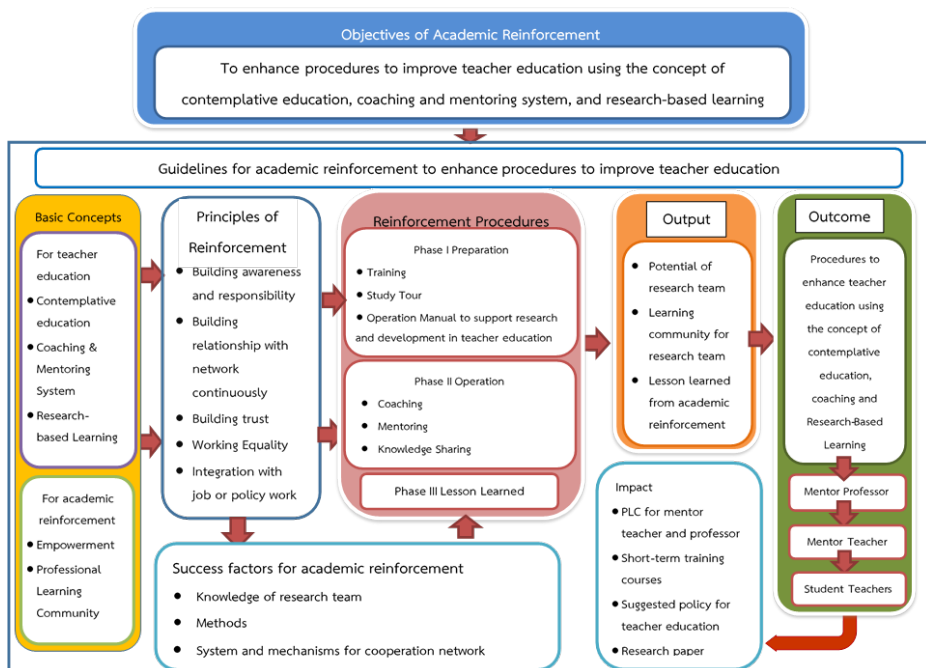


Figure 1. Guidelines for academic reinforcement to enhance procedures to improve teacher education using the concept of contemplative education, coaching and mentoring system, and research-based learning

จากแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูใน Figure 1 สามารถอธิบายรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการหนุนเสริมทางวิชาการในครั้งนี้ คือ การพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และวิจัยเป็นฐาน

2. แนวคิดและทฤษฎีในการหนุนเสริมทางวิชาการ มี 2 แนวคิดพื้นฐานดังนี้

2.1 แนวคิดพื้นฐานที่ใช้ในการผลิตและพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิจัยเป็นฐาน โดยแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามีเป้าหมายของการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การเข้าใจตนเองก่อให้เกิดความรู้ทางปัญญาที่เชื่อมโยงระหว่าง 3 ภาค ได้แก่ ภาควิชาชีพ และภาคจิตวิญญาณ ทำให้เกิดความรู้ภายในตนเองซึ่งมีความรู้ฝังลึกจากประสบการณ์ตรง ซึ่งอาศัยกระบวนการเรียนรู้ 3 ลักษณะ ได้แก่ การฟังอย่างลึกซึ้ง การน้อมสว่ใจอย่างใคร่ครวญ และการเฝ้ามองเห็นตามที่เป็นจริง ส่วนแนวคิดการเป็นพี่เลี้ยงใช้หลักการพื้นฐานในการเรียนรู้ร่วมกัน การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และการเสริมพลังเพื่อให้ นักศึกษาครูเกิดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่ใช้วิจัยเป็นฐาน มีเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาระบบคิดและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้แก่ นักศึกษา เป็นการจัดให้นักศึกษาครูได้เรียนรู้และใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้ใหม่ ซึ่งทั้ง 3 แนวคิดดังกล่าวจะบูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนรู้และการนิเทศ

นักศึกษาครูของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาในการบ่มเพาะความรู้สึกร่วมกันระหว่างครูของครู นักศึกษาครู และครูพี่เลี้ยงในพื้นที่มีการพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการปฏิบัติจริงผ่านโครงงานฐานวิจัย มีกระบวนการสนับสนุนส่งเสริมโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้ผู้เรียนสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้เข้ามามีส่วนสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงในโรงเรียน และระหว่างนักศึกษาครูที่เข้าร่วมโครงการ

2.2 แนวคิดที่ใช้ในการหนุนเสริมทางวิชาการ ประกอบด้วย แนวคิดการเสริมพลัง และแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยแนวคิดการเสริมพลังใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้อาจารย์และครูพี่เลี้ยงสามารถพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้หรือนิเทศนักศึกษาด้วยตนเอง โดยมีทีมหนุนเสริมซึ่งเป็นอาจารย์ที่อยู่ในมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ในภูมิภาคเดียวกันช่วยในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดหลักที่ใช้ในการพัฒนาครูทั้ง 3 แนวคิด โดยมีการจัดบรรยายภาคในการพัฒนาการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนอย่างอบอุ่น เอื้ออาทร สร้างความเป็นกันเอง มีการวางแผนเป้าหมายและการตัดสินใจร่วมกันระหว่างคณาจารย์นักวิจัยและทีมหนุนเสริม รวมถึงการสร้างข้อตกลงในการทำงานร่วมกันระหว่างคณาจารย์และทีมหนุนเสริม ส่วนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของทีมหนุนเสริมที่ทำงานร่วมกับคณาจารย์และครูพี่เลี้ยง สนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู โดยยึดหลักการ 4

ประการ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 2) มีการแลกเปลี่ยนจากสถานการณ์จริง 3) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และ 4) มีการวิพากษ์และสะท้อนผลการทำที่อยู่บนพื้นฐานของการยึดข้อเท็จจริง ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เปิดใจเรียนรู้ และมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. หลักการหนุนเสริมทางวิชาการ ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักและรับผิดชอบให้กับเครือข่ายและผู้ปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง การสร้างความไว้วางใจ ความเสมอภาคในการทำงานแบบเพื่อนคู่คิด และการบูรณาการกับงานประจำ/งานนโยบาย

4. กระบวนการในการหนุนเสริมทางวิชาการ แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อม ดำเนินการโดยจัดประชุมชี้แจงที่มา ความสำคัญ วัตถุประสงค์ของโครงการ รวมถึงบทบาทหน้าที่ของทีมหนุนเสริมทางวิชาการ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการนำแนวคิดหลักทั้ง 3 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา แนวคิดระบบพี่เลี้ยง หรือแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน ไปใช้ในกระบวนการผลิตและพัฒนาครูจากการดำเนินการวิจัยในปีที่ 1 เพื่อนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาคู่มือในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้ 3 แนวคิดหลักดังกล่าวในปีที่ 2

นอกจากนี้ยังรวมถึงการพัฒนาศักยภาพของทีมหนุนเสริมโดยใช้วิธีการอย่างหลากหลาย ได้แก่ การอบรม การศึกษาดูงาน และการจัดทำคู่มือการดำเนินงาน โดยประเด็นในการพัฒนา แบ่งเป็น 3

ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของแนวคิดหลัก 3 แนวคิด ได้แก่ จิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน โดยเน้นการบูรณาการแนวคิดทั้ง 3 แนวคิดในกระบวนการผลิตและพัฒนาครู ด้านที่ 2 ทักษะและเครื่องมือที่ใช้ในการหนุนเสริมที่มีประสิทธิภาพ และ ด้านที่ 3 กระบวนการพัฒนาเครือข่ายด้านการผลิตและพัฒนาครู

ระยะที่ 2 การดำเนินการหนุนเสริม โดยใช้กระบวนการชี้แนะ การเป็นพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1) จัดเวทีวิเคราะห์สถานการณ์และเสนอแนะแนวทางในการผลิตและพัฒนาครู จากประสบการณ์เดิมหรือจากประสบการณ์ในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครู ในปีที่ 1 ในด้านข้อมูลพื้นฐานอาจารย์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ รวมถึงกระบวนการพัฒนาอาจารย์นักวิจัย ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการของแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อนำสถานการณ์และปัญหาการผลิตและพัฒนาครูจากเวทีมากำหนดประเด็นในการพัฒนาศักยภาพของทีมหนุนเสริมทางวิชาการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและปัญหาของภูมิภาค

2) วางแผนการดำเนินการหนุนเสริมตามความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาในการผลิตและพัฒนาครูของแต่ละภูมิภาค โดยใช้การเรียนรู้จากเพื่อน (peer assist) เพื่อระบุแนวทางที่เป็นไปได้หรือแนวทางใหม่ในการหนุนเสริม และอาจมีการจัดแบ่งหน้าที่และหมุนเวียนกันในการหนุนเสริมให้มีประสิทธิภาพ

3) ดำเนินการหนุนเสริมกระบวนการผลิตและพัฒนาครูตามแผนที่วางไว้ รวมถึงการติดตามการดำเนินงานในระดับมหาวิทยาลัยและระดับภูมิภาค โดยใช้กระบวนการชี้แนะ การเป็นพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามโอกาสและเวทีการดำเนินโครงการในระดับภูมิภาคโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการปฏิบัติ (after action review: AAR) เป็นการสรุปบทเรียนหลังการหนุนเสริมทันที เพื่อทบทวนความสำเร็จหรือล้มเหลว รวมทั้งปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแยกตามระดับภูมิภาค

ระยะที่ 3 การสรุปบทเรียนการผลิตและพัฒนาครู ทีมหนุนเสริมสนับสนุนเพื่อให้เกิดการสรุปบทเรียนจากการดำเนินงานพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ โดยกำหนดกลุ่มคนเข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย ทีมหนุนเสริมทางวิชาการ คณบดีคณะครุศาสตร์ที่เป็นประธานคณะนักวิจัยระดับภูมิภาค ตัวแทนนักวิจัยระดับคณะ/ภูมิภาค จัดเวทีในการสรุปบทเรียน ในประเด็นสำคัญดังนี้ 1) ทบทวนวัตถุประสงค์และผลงานที่ส่งมอบของโครงการวิจัย 2) ทบทวนแผนงานและกระบวนการดำเนินโครงการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและสิ่งที่ควรพัฒนาในการดำเนินการในอนาคต 3) แต่ละภูมิกษณำเสนอการดำเนินงานและผลการดำเนินงานผลิตและพัฒนาครู และ 4) ร่วมกันสรุปกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอนที่ทำให้กระบวนการผลิตและพัฒนาครูประสบความสำเร็จ และขั้นตอนที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ของแต่ละภูมิภาคเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด

5. ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบของการหนุนเสริมทางวิชาการ ประกอบด้วย

5.1 ผลผลิต คือ ทีมหนุนเสริมได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพ เกิดชุมชนการเรียนรู้ของทีมหนุนเสริมทางวิชาการ ซึ่งนำไปสู่การสรุปบทเรียนที่ได้จากการหนุนเสริม

5.2 ผลลัพธ์ เป็นผลมาจากการทำงานของทีมหนุนเสริมในการขับเคลื่อนกระบวนการผลิตและพัฒนาครู ส่งผลให้มีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดหลักที่นำมาใช้ทั้ง 3 แนวคิด และทักษะในการเป็นพี่เลี้ยงของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง ซึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นครูและสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครู

5.3 ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนกระบวนการผลิตและพัฒนาครูของทีมหนุนเสริม คือ เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏและครูพี่เลี้ยงในแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการนิเทศและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเกิดหลักสูตรระยะสั้นที่ทีมหนุนเสริมพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่คณาจารย์ในคณะครุศาสตร์และครูพี่เลี้ยง รวมถึงได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูเสนอต่อสภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยฝึกหัดครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏและที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตลอดจนมีการพัฒนาผลงานวิชาการของคณาจารย์ที่เข้าร่วมในโครงการที่ได้จัดทำบทความจากงานวิจัยเพื่อนำไปตีพิมพ์/เผยแพร่ต่อไป

2. ผลการสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและ

พัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านองค์ความรู้ที่ใช้ในการสนับสนุนการหนุนเสริมทางวิชาการ ประกอบด้วย

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

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

3) แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน เป็นแนวคิดที่ทีมหนุนเสริมได้รับการพัฒนาจากการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้ในการสรุปบทเรียนและหาแนวปฏิบัติที่ดีในการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก โดยมีเกณฑ์การพิจารณาแนวปฏิบัติที่ดีในการผลิตและพัฒนาครู 4 ประเด็น ได้แก่ 3.1) การบริหารจัดการกระบวนการผลิตและพัฒนาครูของคณะ 3.2) รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ active learning ที่มีการบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก 3.3) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมภรณ์เทศของคณาจารย์ และ 3.4) การเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาครูในด้านสมรรถนะการสอนและคุณลักษณะความเป็นครู

2.2 วิธีการหรือกระบวนการที่ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการหนุนเสริมทางวิชาการ สามารถสรุปเป็นขั้นตอนใหญ่ๆ ได้ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนแรก การสร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์นักวิจัย ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาครู โดยการใช้การประชุมชี้แจงและการอบรมเชิงปฏิบัติการ ขั้นตอนที่สอง การวางแผนการดำเนินงานร่วมกับคณะทำงานระดับภูมิภาค ขั้นตอนที่สาม การติดตามและเสริมพลังการเรียนรู้ โดยเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะทำงานระดับภูมิภาคและระดับคณะ รวมถึงประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน ขั้นตอนที่สี่ การสรุปบทเรียนร่วมกัน โดยการใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนการเรียนรู้ และสรุปบทเรียนเพื่อเขียนเป็นเรื่องเล่าและตีพิมพ์เผยแพร่

2.3 ด้านระบบและกลไกการทำงาน มีการจัดแบ่งโครงสร้างการทำงานเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย

1) กลไกระดับประเทศ มีการแต่งตั้งคณะทำงานระดับประเทศโดยผ่านเครือข่ายคณบดี คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยฝึกหัดครู ประกอบด้วย คณบดีที่เป็นผู้ประสานงานในระดับภูมิภาค และคณะทำงานจากมหาวิทยาลัยที่ประธานที่ประชุมคณบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นหลักในการประสานงาน โดยมีคณะที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจาก สกว.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ช่วยในการกระตุ้น สะท้อนคิด และส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินเป็นไปตามเป้าหมาย นอกจากนี้ มีการแต่งตั้งคณะทำงานหนุนเสริมทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนของคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยฝึกหัดครู ทั้ง 6 ภูมิภาค โดยคัดเลือกมาจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนานักศึกษาครูโดยใช้ 3 แนวคิดหลัก ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานทั้งด้านองค์ความรู้ และการบริหารจัดการโครงการวิจัยในระดับภูมิภาค ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

2) กลไกระดับภูมิภาค มีการแต่งตั้งคณะทำงานระดับภูมิภาค โดยแบ่งออกเป็น 6 ภูมิภาค ประกอบด้วย ตัวแทนคณบดีที่ได้รับการเสนอชื่อจากทุกคณะ/มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทำหน้าที่เป็นประธานภูมิภาค และคณะกรรมการประกอบด้วยคณบดีหรือผู้ได้รับมอบหมายจากทุกคณะ/มหาวิทยาลัยเป็นกรรมการ เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการโครงการวิจัยในขอบเขตมหาวิทยาลัย ภูมิภาคที่รับผิดชอบ ประสานงาน พัฒนาความเข้าใจร่วมกัน และรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานใน

ภาพรวมของภูมิภาค ทั้งนี้ มีคณะทำงานหนุนเสริมวิชาการในแต่ละภูมิภาคเข้ามีส่วนร่วมตามที่ได้รับมอบหมาย

3) กลไกระดับคณะ/มหาวิทยาลัย มีการแต่งตั้งคณะทำงานระดับคณะ/มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย คณบดีเป็นประธานและคณะทำงานที่คณะแต่งตั้ง โดยบุคคลสำคัญในกลไกระดับคณะ/มหาวิทยาลัย คือ ผู้อำนวยการ/ผู้รับผิดชอบศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงาน และสื่อสารทำความเข้าใจร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยมีคณะทำงานหนุนเสริมทางวิชาการให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้ความเข้าใจแก่กลุ่มเป้าหมายทั้งอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตั้งแต่ก่อนเริ่มฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาระหว่างปฏิบัติการสอน และหลังปฏิบัติการสอน

4) กลไกระดับบุคคล ได้แก่ คณาจารย์ นักวิจัย ซึ่งเป็นผู้สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการและต้องการนำแนวคิดหลักทั้ง 3 แนวคิดไปใช้ในการพัฒนานักศึกษา จึงส่งผลต่อความสม่ำเสมอในการเข้าร่วมกิจกรรมและประสิทธิผลของการดำเนินงานพัฒนาผู้เรียน

3. กระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ การรวมตัวในการทำงานผลิตและพัฒนาครู ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง อยู่ในลักษณะเป็นเครือข่ายแบบวงแหวน (Ring Network) โดยมีคณะทำงานระดับประเทศเป็นศูนย์กลางในการ

เชื่อมต่อและส่งต่อข้อมูลไปยังคณะทำงานระดับภูมิภาคทั้ง 6 ภูมิภาคโดยมีความสัมพันธ์และการสื่อสารแบบสองทาง และระหว่างภูมิภาคยังมีการเชื่อมต่อและประสานสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภูมิภาคโดยไม่ผ่านคณะทำงานระดับประเทศ

ในส่วนของการรวมตัวเป็นเครือข่ายระดับภูมิภาคมีลักษณะเป็นเครือข่ายแบบวงแหวน เช่นเดียวกัน โดยมีคณะทำงานระดับภูมิภาคเป็นศูนย์กลางการเชื่อมต่อและส่งต่อข้อมูลไปยังมหาวิทยาลัยในเครือข่าย ทั้งนี้การทำงานของเครือข่ายทั้ง 2 ระดับดังกล่าวจะมีคณะทำงานหนุน

เสริมทางวิชาการเป็นผู้หนุนเสริมทั้งด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดหลักที่นำมาใช้ในการวิจัยทั้ง 3 แนวคิด และด้านการประสานงานและสื่อสารความเข้าใจระหว่างคณะทำงานแต่ละระดับโดยการจัดทำคู่มือและเครื่องมือที่ใช้ในโครงการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ รวมทั้งการเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปบทเรียนในเวทีเครือข่ายทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ดังแสดงใน Figure 2

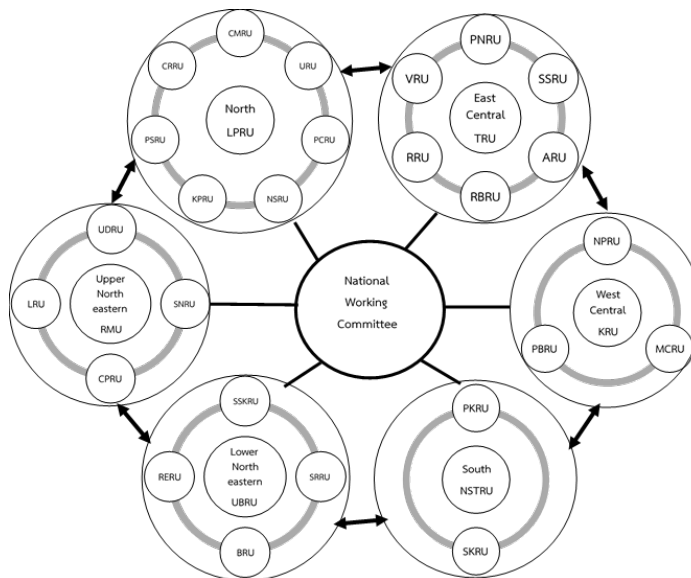


Figure 2. The cooperation networks of Faculty of Education, Rajabhat Universities

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถนำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ผลการพัฒนาแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเชิงเหตุผล 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งหมายของการหนุนเสริม แนวคิดและทฤษฎีในการหนุนเสริมทางวิชาการ หลักการในการหนุนเสริมทางวิชาการ กระบวนการในการหนุนเสริมทางวิชาการ ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบของการหนุนเสริมทางวิชาการ โดยมีปัจจัยด้านองค์ความรู้ วิธีการ และระบบและกลไกการทำงานระดับประเทศ

ภูมิภาค คณะ และบุคคลเป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการหนุนเสริมทางวิชาการ ซึ่งแนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการดังกล่าวมีการออกแบบและดำเนินการตามหลักการเสริมพลังของครู คือ การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทศนคติที่เป็นพลังในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ และทศนคติที่เสริมพลังในการปฏิบัติงาน (Ruchirat, 2015) ดังจะเห็นได้จากหลักการหนุนเสริมที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักและรับผิดชอบให้กับเครือข่ายและผู้ปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง การสร้างความไว้วางใจ ความเสมอภาคในการทำงานแบบเพื่อนคู่คิด และการบูรณาการกับงานประจำ/งานนโยบาย โดยมีการดำเนินงานเสริมพลังทั้ง 3 ระดับ (Zimmerman and Rappaport, 1988) ได้แก่ การเสริมพลังระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับชุมชน โดยการเสริมพลังระดับบุคคลเป็นการพัฒนาความสามารถของอาจารย์นักวิจัยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานหนุนเสริมโดยใช้วิธีการอย่างหลากหลายทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก ในส่วนของการเสริมพลังระดับองค์กร เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในคณะครู ศาสตราจารย์ของแต่ละมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน และการเสริมพลังระดับชุมชน เป็นการเปิดโอกาสให้คณาจารย์ ผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และ

ตัดสินใจ ดำเนินการต่างๆ เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้คือการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูโดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาระบบพี่เลี้ยง และการวิจัยเป็นฐาน โดยมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้เกิดการสนทนาสะท้อนการปฏิบัติ ทำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับรู้และมุ่งเน้นการร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Mayer, 2002)

2. ผลการสังเคราะห์ปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของคณะครู ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ ด้านวิธีการ และด้านระบบและกลไกการทำงาน ซึ่งปัจจัยในการหนุนเสริมทางวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mekwichai et al. (2014) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน 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) การรับ

ข้อมูล 5) การยอมรับไปใช้ และ 6) การใช้ประโยชน์ ข้อมูล ผลผลิต/ผลลัพธ์ (output/outcome) และ ประสิทธิภาพของการถ่ายโอนความรู้

นอกจากนี้ในส่วนของปัจจัยด้านวิธีการที่ใช้ในการหนุนเสริมทางวิชาการยังสอดคล้องกับมิติของการเสริมพลังครูที่ Short and Rinehart (1992) ได้นำเสนอไว้ 6 มิติ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานะในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความเชื่อในพลังของตนเอง และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล ซึ่งวิธีการที่ใช้ในการหนุนเสริมครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่แรก การสร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์นักวิจัย ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาครู โดยใช้การประชุมชี้แจงและการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้หรือการนิเทศของตนเอง ขั้นตอนที่สอง การวางแผนการดำเนินงานร่วมกับคณะทำงานระดับภูมิภาค ซึ่งประกอบด้วยคณบดีและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกัน ส่งผลให้อาจารย์มีความรู้สึกมั่นใจว่าการเข้าร่วมดำเนินงานตามโครงการนี้มีทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจากทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย ขั้นตอนที่สาม การติดตามและเสริมพลังการเรียนรู้ โดยเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะทำงานระดับภูมิภาคและระดับคณะ รวมถึงประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน ซึ่งความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียนเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนานักศึกษาครู (Carter, 2012) ขั้นตอนที่สี่ การสรุปบทเรียนร่วมกัน โดยใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนการเรียนรู้ และสรุปบทเรียนเพื่อเขียนเป็น

เรื่องเล่าและจัดทำบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ ซึ่งขั้นตอนการดำเนินงานในขั้นตอนที่สอง สาม และสี่สอดคล้องกับการเสริมพลังในมิติด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานะในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความเชื่อในพลังของตนเอง และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล

3. กระบวนการรวมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง อยู่ในลักษณะเป็นเครือข่ายแบบวงแหวน (Ring Network) โดยเครือข่ายระดับประเทศมีคณะทำงานระดับประเทศเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมต่อและส่งต่อข้อมูลไปยังคณะทำงานระดับภูมิภาคทั้ง 6 ภูมิภาค ส่วนเครือข่ายระดับภูมิภาคมีมหาวิทยาลัยที่เป็นประธานภูมิภาคเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเครือข่ายทั้ง 2 ระดับมีความสัมพันธ์และการสื่อสารแบบสองทาง ซึ่งลักษณะของการพัฒนาเครือข่ายดังกล่าวสอดคล้องกับ Nathongchai and Charoensin (2018) ที่ได้ศึกษาบริบทและลักษณะของการบริหารเครือข่ายผลิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า เป็นรูปแบบการบริหารเครือข่ายที่มีแม่ข่ายเป็นผู้นำหลัก (Leadership-base network) โดยที่แม่ข่ายจะทำหน้าที่เป็นผู้นำกำกับดูแลและประคับประคองความสัมพันธ์ในรูปแบบเครือข่ายให้สามารถดำเนินงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในขณะที่สมาชิกเครือข่ายแต่ละโรงพยาบาลจะมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันภายใต้การดำเนินการกิจต่างๆ นอกจากนี้ยังสะท้อนรูปแบบการบริหารเครือข่ายผลิตแพทย์ในรูปแบบ inter-organizational network ซึ่งเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่ประกอบสร้างขึ้นจากการเชื่อมโยงองค์กรต่างๆ เข้าไว้ด้วยกันภายใต้ภารกิจ

การผลิตแพทย์และบทบาทในการจัดการเรียนการสอนที่มีความเฉพาะเจาะจง

นอกจากนี้ ในกระบวนการร่วมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนา มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันในแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยงและการวิจัยเป็นฐาน และมีการแบ่งพื้นที่ในการทำงานเป็น 6 ภูมิภาค โดยมีการคัดเลือกมหาวิทยาลัยตัวแทนในภูมิภาคเป็นประธาน ทำหน้าที่ประสานการทำงานและกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีคณะทำงานหนุนเสริมทางวิชาการเป็นตัวกระตุ้นและผลักดัน รวมถึงประสานกับคณะผู้ทรงคุณวุฒิจาก สกว. เพื่อให้แนวคิดและแนวทางในการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้เครือข่ายการทำงานที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้มีความเข้มแข็งและดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Klangvijit (2013) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลางที่มี 7 องค์ประกอบสำคัญในการดำเนินงานการบริหารงานแบบเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลางคือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ที่วัดได้ 2) มีความผูกพันภายในกลุ่มลักษณะเป็นพันธมิตรร่วมกัน 3) กำหนดภารกิจและเป้าหมายที่ใช้ร่วมกัน 4) จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานร่วมกัน 5) กำหนดการสื่อสาร และรายงานการทำงานของกลุ่มต้องยึดหลักธรรมาภิบาล 6) ความไว้วางใจและความเคารพการตัดสินใจของพันธมิตร และ 7) ต้องแบ่งปันทรัพยากรและช่วยเหลือกันในกลุ่ม

สรุป

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แนวทางการหนุนเสริมทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและ

พัฒนาครูที่พัฒนาขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของการเสริมพลังและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในครั้งนี้สามารถนำไปใช้พัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการหนุนเสริมประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ของคณะทำงานหนุนเสริม ด้านวิธีการหรือกระบวนการที่ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการหนุนเสริม และด้านระบบและกลไกการทำงานที่แบ่งเป็นระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับคณะ/มหาวิทยาลัย โดยการร่วมตัวในลักษณะของเครือข่ายในการทำงานผลิตและพัฒนาครูร่วมกันของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง มีลักษณะเป็นเครือข่ายแบบวงแหวนโดยมีคณะทำงานระดับประเทศเป็นศูนย์กลางส่งต่อข้อมูลไปยังคณะทำงานทั้ง 6 ภูมิภาค ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถต่อยอดการทำงานของเครือข่ายหนุนเสริมที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้พัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Carter, B. 2012. Facilitating preservice teacher induction through learning in partnership. *Australian Journal of Teacher Education* 37(2): 99-113.
- Chookamnerd, W. and E. Sungtong. 2014. Professional learning community of in school for teacher professional development based on learner centered approach. *Academic*

- Services Journal Prince of Songkla University. 25(1): 93-102. (in Thai)
- Kheovichai, K. 2019. Participatory action research and empowerment of teacher and educational personnel. Silpakorn Educational Research Journal 11(1): 1-12. (in Thai)
- Kimwarey, M.C., H.N. Chirure and M. Omondi. 2014. Teacher empowerment in education practice: Strategies, constraints and suggestions. Journal of Research & Method in Education. 4(2): 51-56.
- Klangvijit, W. 2013. Development network administration model of Rajabhat University central area group. Journal of Education Studies 41(3): 201-212.
- Meyer, T. 2002. Novice teacher learning communities: An alternative to one-on-one mentoring. American Secondary Education 31(1): 27-42.
- Mekwichai, J. 2014. Development of an empowerment system for knowledge transfer in colleges of medicine towards being "talented" organizations. Journal of Education Studies 42(1): 20-34. (in Thai)
- Nathongchai, S. and W. Charoensin. 2018. The model of network management in producing doctors at faculty of medicine, Naresuan University. Chiangrai Medical Journal 10(1): 49-58. (in Thai)
- Ruchirat, S. 2015. Empowerment to develop instructional competency of teachers that promote happiness learning of students. Silpakorn Educational Research Journal. 13(1): 104-113. (in Thai)
- Short, P.M. and J.S. Rinehart. 1992. School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment. Educational and Psychological Measurement 52(4): 951-960.
- Triwaranyu, C. 2017. Development of professional learning community through lesson study: An approach and guideline for success. Journal of Education Studies 45(1): 299-319. (in Thai)
- Zimmerman, M.A. and J. Rappaport. 1988. A citizen participation, perceived control, and psychological empowerment. American Journal of Community Psychology 16(5): 725-750.