

ปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู* COLLABORATIVE ACTIONS TO INCREASE TEACHERS' EDUCATIONAL LEADERSHIP CAPABILITIES

จิระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์*, วิทูร ทาชา

Jeerayuth Phuttaraksapitak*, Witoon Thacha

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย ขอนแก่น ประเทศไทย

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Khon Kaen, Thailand

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

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ที่คาดหวังและไม่คาดหวังจากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู 2) การเรียนรู้จากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูในตัวผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยและสถานศึกษา 3) องค์ความรู้ที่ได้รับจากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู ในลักษณะเป็นทฤษฎีฐานรากในบริบทเฉพาะของโรงเรียนจตุรมิตรวิทยาการ ใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลคือรองผู้อำนวยการและครูผู้สอน 52 คน ใช้แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสัมภาษณ์กลุ่ม แบบประเมินผลการบรรลุความคาดหวัง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปฏิบัติการ 3 ระยะคือ ก่อนและหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 1 และหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังคือ ผู้ร่วมวิจัยได้นำเอา “หลักการ/แนวคิด/เทคนิค/วิธีการ/กิจกรรม” ไปสู่การปฏิบัติที่มากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 2.12, 3.08 และ 4.17 และผลการประเมินลักษณะ 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมสูงขึ้นจาก 2.86 เป็น 3.50 และ 4.54 ส่งผลให้ผู้ร่วมวิจัยมีลักษณะที่แสดงถึงความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีมากขึ้น การวิจัยเป็นการพัฒนาครู พัฒนางาน พัฒนางองค์กรเพื่อคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น เกิดองค์ความรู้ คือ “โมเดลต้นแบบจากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู ในโรงเรียนจตุรมิตรวิทยาการ”

คำสำคัญ: ปฏิบัติการ, ความร่วมมือ, ความสามารถในการเป็นผู้นำ

Abstract

The objectives of this research were to: 1) changes in expected and unexpected results from collaborative actions to increase teachers' educational leadership capabilities; 2) learning from collaborative actions to increase teachers' educational leadership capabilities in the researcher co-researchers and school 3) Knowledge gained from collaborative actions to increase teachers' educational leadership capabilities, a grounded theory emerged in the specific context of Jaturamit Wittayakarn School. It employed Participatory Action Research methodology. The informants were the deputy director and 52 teachers using observational and in-depth interviews.

Group interview form Evaluation form for achieving expectations. The researcher and co-researchers collected data. Descriptive statistics were used: percentage, mean, and standard deviation. The actions were carried out in three phases: before and after the first cycle and after the second cycle. The findings revealed that the expected change was the co-researchers brought "principles/concepts/techniques/methods/activities" into more practice with averages of 2.12, 3.08, and 4.17, and the results of the evaluation of the 5 aspects had a higher overall average from 2.86 to 3.50 and 4.54, As a result, the co-researchers have characteristics that showed

Keywords: Action, Collaboration, Leadership Capability

บทนำ

โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเกิด Digital Disruption ขึ้น ส่งผลให้วิธีการทำงานของผู้นำต้องเปลี่ยนไป และเมื่อโลกถูก Disrupt สถานศึกษาก็ต้องมองไปข้างหน้า ทุกชีวิตได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงอันใหญ่หลวงแห่งยุคสมัย ไม่เว้นแม้แต่สถานศึกษา เพราะการจัดการศึกษาที่มีมาแต่เดิมอาจจะตอบโจทย์โลกแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันไม่ได้อีกต่อไป และหลักสูตรการศึกษาที่สถาบันการศึกษามีอยู่แต่เดิมมานาน ก็อาจจะก้าวตามความเปลี่ยนแปลงไม่ทัน ประกอบกับความรู้ความสามารถของอาชีพบางสาขานั้น กลับไม่เป็นที่ต้องการอีกต่อไป ความท้าทายเหล่านี้เป็นสิ่งที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องตื่นตัวในเชิงรุก (พรวิทย์ พชรินทร์ตะกุล, 2562) ภาวะผู้นำสมัยใหม่ โลกใบใหม่ที่ครูต้องเรียนรู้ว่า โลกปัจจุบันที่หมุนเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วนี้ ดูเหมือนว่าการทำหน้าที่เป็นเพียงครูผู้สอนตามตำราที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้อาจจะไม่เพียงพออีกต่อไป เพราะโลกทุกวันนี้เรียกร้องให้ครูต้องปรับตัวมากกว่าเดิม เพื่อให้ให้นักเรียนได้รับสิ่งที่ดีที่สุดได้ โดยครูจะต้องเรียนรู้บทบาทหน้าที่การเป็น “ผู้นำ” และมี “ภาวะผู้นำ” ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญ กับการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และบริหารจัดการระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

จากเหตุผลความสำคัญของความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู รวมทั้งมีความเห็นของนักวิชาการและผู้รู้ที่ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเป็นหลักการ แนวคิด วิธีการ กลยุทธ์ เทคนิค หรือกิจกรรม รวมทั้งที่เป็นขั้นตอนการพัฒนา ทำให้คณะผู้วิจัยเกิดแนวคิดที่ทำการวิจัย “ปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู” กระแสความตื่นตัวและการให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู ผสมกับทัศนะเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีในประเด็นเกี่ยวกับความสำคัญ ลักษณะหรือคุณลักษณะ แนวทางพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของครูดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า หากนำเอาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเหล่านั้น มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา จะเป็นประโยชน์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ที่คาดหวังและการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดหวังจากการปฏิบัติ เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติในตัวผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยและสถานศึกษา และเกิดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติในบริบทเฉพาะจากพื้นที่ที่ทำการวิจัย ที่คาดหวังว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนอันเนื่องจากความมีพันธะผูกพันในสิ่งที่ทำจากบทบาทการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. การเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ที่คาดหวังและที่ไม่คาดหวังจากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู



2. การเรียนรู้จากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูในตัว ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยและสถานศึกษา

3. องค์ความรู้ที่ได้รับจากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู ในลักษณะเป็นทฤษฎีฐานรากในบริบทเฉพาะของโรงเรียนจตุรมิตรวิทยาการ

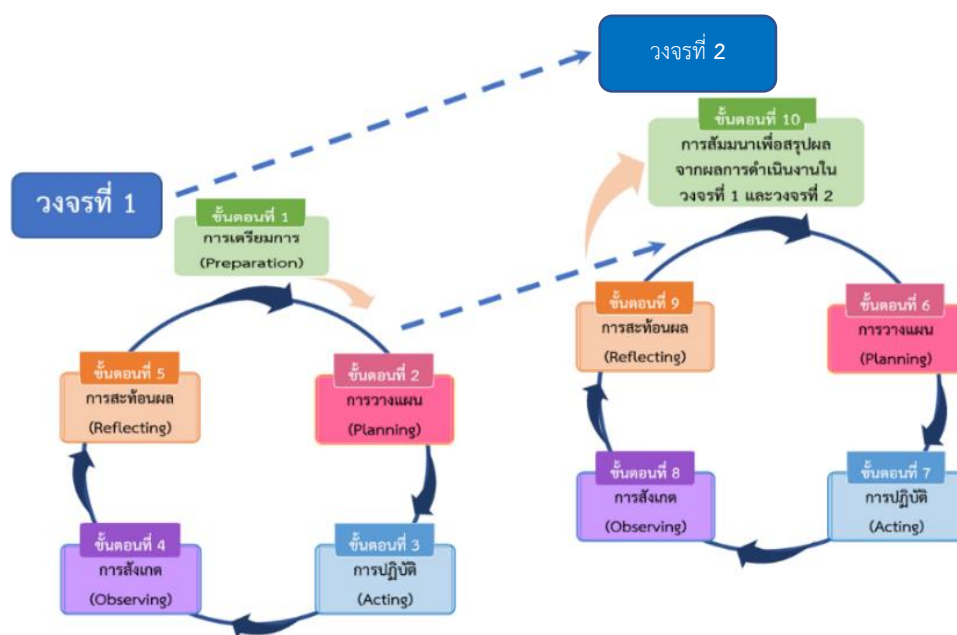
วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR Methodology) เป็นกระบวนการทัศน์ของการวิจัยอิงกับแนวคิดทฤษฎีสังคมเชิงวิพากษ์และทฤษฎีหลังสมัยใหม่นิยม ใช้วิธีปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ร่วมวิจัยในลักษณะเป็นความร่วมมือ จากขั้นตอน Planning, Acting, Observing, and Reflecting (PAOR) ในลักษณะที่เป็นวงจรเกลียวสว่าน ที่มีการดำเนินการต่อเนื่องกันไม่สิ้นสุด และคาดหวังว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน คำนึงถึง 10 หลักการ 10 จรรยาบรรณ และ 10 บทบาทของผู้วิจัย (วิโรจน์ สารรัตน์, 2561)

วงจร ขั้นตอน และกิจกรรม

เนื่องจากในการวิจัยนี้ มีข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลาตามหลักสูตร คณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดวงจรในการวิจัยครั้งนี้ 2 วงจร ๆ ละ 1 ภาคการศึกษา ในปีการศึกษา 2565 โดยมีการดำเนินการในแต่ละวงจรและแต่ละขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 1 วงจร ขั้นตอน และกิจกรรมในงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

วงจรที่ 1

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ (Preparation) ประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ

1. ชี้แจงวิธีดำเนินการวิจัยให้ผู้ร่วมวิจัยได้รับรู้และเข้าใจ เพื่อให้การตัดสินใจเข้าร่วมวิจัยเป็นไปด้วยความสมัครใจตามจรรยาบรรณ “1) ผู้วิจัยต้องแสดงให้เห็นทราบถึงธรรมชาติของกระบวนการวิจัยและผลประโยชน์ให้แก่ผู้ร่วมวิจัยทราบแต่เริ่มแรก และ 2) ผู้ที่ไม่ประสงค์มีส่วนร่วมต้องได้รับการยอมรับและเคารพใน

สิทธิส่วนบุคคล”

2. ออกแบบแนวการทำงานร่วมกัน ตามจรรยาบรรณ “1) ให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการวิจัย และ 2) มีการปรึกษาหารือร่วมกันและข้อเสนอแนะได้รับการเห็นชอบจากทุกฝ่าย”

3. ถอดบทเรียน ตามหลักการ “1) วิเคราะห์ วิพากษ์ และประเมินตนเอง และ 2) เรียนรู้จากการกระทำ ทั้งสำเร็จและไม่สำเร็จ เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ”

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย 4 กิจกรรม คือ

1. ผู้ร่วมวิจัยระดมสมอง เพื่อหาคำตอบว่า ความรู้ประสบการณ์ที่สะสมมาเป็นความรู้ที่ฝังตัว (Tacit Knowledge) ของผู้ร่วมวิจัยที่เคยมีมาก่อน หากต้องการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูในโรงเรียนจตุรมิตรวิทยาคาร ควรทำอะไรและอย่างไร? ตามหลักการ “ตระหนักในศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และการเป็นผู้มีส่วนได้เสียของผู้ร่วมวิจัย”

2. ผู้วิจัยนำเสนอแนวการพัฒนาที่เป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) จากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้ร่วมวิจัยได้รับรู้และเข้าใจ ตามหลักการ “ผู้ร่วมวิจัยเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกัน”

3. จัดทำ Action Plan โดยการระดมสมองเพื่อบูรณาการ ความรู้ที่ฝังตัวและความรู้ที่ชัดเจน (Tacit knowledge + Explicit knowledge) ตามหลักการ “รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน” และตามจรรยาบรรณ “มีการปรึกษาหารือร่วมกันและข้อเสนอแนะได้รับการเห็นชอบจากทุกฝ่าย” ผลจากการจัดทำ Action Plan ทำให้ได้แนวการพัฒนาที่เป็นหลักการ แนวคิด เทคนิค วิธีการ หรือกิจกรรม 42 แนวทาง

4. ถอดบทเรียน ดำเนินการตามหลักการระดมสมองเพื่อให้ทราบถึง 1) ผลการดำเนินงาน 2) ข้อบกพร่องหรือปัญหาอุปสรรค 3) ข้อสังเกต ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning from Practice) ที่เกิดขึ้นกับผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และหน่วยงาน และองค์ความรู้จากการปฏิบัติ (Knowledge Gained from Practice) ที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (Acting) ประกอบด้วย 4 กิจกรรม คือ

1. จัดทำแบบประเมิน 2 ชุด คือ 1) แบบประเมินตนเองของผู้ร่วมวิจัยถึงระดับการนำข้อเสนอทางเลือกพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูไปปฏิบัติ (Increase Educational Leadership Capabilities) และ 2) แบบประเมินผลการบรรลุความคาดหวังจากการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู (Teachers' Educational Leadership Capabilities) เพื่อใช้ประเมิน 3 ระยะ คือ ก่อนและหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 1 และหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 2 ตามจรรยาบรรณ “ทิศทางการวิจัยและผลลัพธ์ที่คาดหวังเกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน”

2. ประเมินสภาพปัจจุบันก่อนการปฏิบัติในวงจรที่ 1 เพื่อให้ทราบสภาพปัจจุบัน โดยใช้แบบประเมินที่ 1 และแบบประเมินที่ 2

3. ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ 1) กิจกรรมทำความเข้าใจที่ลึกซึ้ง (Deep Understanding) ครูที่เป็นผู้ร่วมวิจัยทั้งหมด 52 คน 2) นำความเข้าใจสู่การปฏิบัติ (Put into Practice) นำทางเลือกที่แต่ละคนเลือกสู่การปฏิบัติในรายวิชาที่สอนหรือในงานที่ทำ และการทบทวนการปฏิบัติ (Practice Review) การทำงานร่วมกันทุกระยะ 10 วัน เพื่อทบทวนกิจกรรมทางเลือกที่เลือกไปปฏิบัติ และการกำหนดกิจกรรมทางเลือกเพิ่มเติม ในการเขียนงานผลการปฏิบัติของครูผู้ร่วมวิจัย ได้แบ่งเป็นกลุ่ม คือ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 1 กลุ่มงาน ICT รวมทั้งหมด 10 กลุ่ม โดยการรายงานของแต่ละกลุ่ม แยกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีผลการปฏิบัติของผู้ร่วมวิจัยแต่ละกลุ่ม ตามหลักการ “1) ในบริบทเฉพาะ 2) ทักษะที่หลากหลาย 3) มุ่งการเปลี่ยนแปลง 4) มุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล 5) นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” และตามจรรยาบรรณ “ผู้ร่วมการวิจัยต่างมีอิทธิพลต่อการทำงาน”

4. ถอดบทเรียน ดำเนินการตามหลักการระดมสมอง

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกต (Observing) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำกิจกรรมและการปฏิบัติต่าง ๆ โดยใช้แบบสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึกและการอภิปรายกลุ่ม การตรวจสอบและการบันทึกหรือบันทึกประจำวัน บันทึกภาคสนาม เป็นต้น ตามหลักการ “มีการบันทึกของผู้ร่วมวิจัยทุกคนเกี่ยวกับกิจกรรมและการปฏิบัติ” และคำนึงถึงจรรยาบรรณ “การสังเกตหรือการตรวจสอบเอกสารเพื่อจุดมุ่งหมายอื่นต้องได้รับการอนุญาตก่อน”

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (Reflecting) ประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ

1. ประเมินสภาพปัจจุบันหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 1 โดยใช้ 1) แบบประเมินตนเองของผู้ร่วมวิจัย ถึงระดับการนำข้อเสนอทางเลือกพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูไปปฏิบัติ และ 2) แบบประเมินผลการบรรลุความคาดหวังจากการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู

2. สะท้อนผลการปฏิบัติงาน โดยการระดมสมองร่วมกันเพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานจากทุกขั้นตอนในวงจรที่ 1 ตามหลักการ “1) รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน 2) วิเคราะห์ วิพากษ์ และประเมินตนเอง 3) เรียนรู้จากการกระทำทั้งสำเร็จและไม่สำเร็จ เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ” และตามจรรยาบรรณ “ผลการดำเนินงานจะยังคงปรากฏให้เห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นให้ข้อเสนอแนะได้”

3. ถอดบทเรียน ดำเนินการตามหลักการระดมสมอง

ในกิจกรรมการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์พลังขับ (Force-Field Analysis) เพื่อให้ทราบถึงพลังขับที่นำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคืออะไร พลังขับนั้นได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด ได้เกิดสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง แล้วจากสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นมีแนวทางอะไรที่เป็นข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มพลังขับให้มีประสิทธิภาพ และลดสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นให้หมดไปหรือลดน้อยลง ทั้งนี้ เพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการในขั้นตอนที่ 6 ต่อไป ซึ่งอาจเป็นการปรับปรุงพลังขับที่ใช้อยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือแสวงหาพลังขับใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่ามาใช้แทน หรือทั้งกรณีปรับพลังขับเดิมและเพิ่มพลังขับใหม่

วงจรที่ 2

ขั้นตอนที่ 6 การวางแผน (Planning) ใหม่ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ 1) ทบทวนผลการพัฒนา เพื่อทบทวนข้อมูลที่เป็นผลจากการสังเกตและการถอดบทเรียนในแต่ละขั้นตอนที่ผ่านมา พร้อมทั้งนำเสนอเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการพัฒนาตามผลการประเมินทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติตามแผนในวงจรที่ 1 เพื่อชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาตามตัวชี้วัดในแบบประเมินผลสำเร็จจากการพัฒนาที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมพัฒนาขึ้น รวมทั้งนำเสนอให้เห็นถึงสิ่งที่บรรลุความคาดหวังและไม่คาดหวัง เพื่อการวางแผนดำเนินการในวงจรที่ 2 ต่อไป 2) จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อนำทางเลือกที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันประเมินนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการใหม่ และ 3) ถอดบทเรียน เพื่อให้ทราบถึง ผลการดำเนินงาน ข้อบกพร่องหรือปัญหา อุปสรรค ข้อสังเกต ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่เกิดขึ้นกับผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และหน่วยงาน และองค์ความรู้จากการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติ (Acting) เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 3 เพื่อแก้ปัญหาที่ใหม่ ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมการทำความเข้าใจที่ลึกซึ้ง (Deep Understanding) ในทางเลือกที่หลากหลาย 2) นำความเข้าใจสู่การปฏิบัติ (Put into Practice) 3) การถอดบทเรียน

ขั้นตอนที่ 8 การสังเกต (Observing) เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 4 เป็นการสังเกตเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ดำเนินงาน 2 กิจกรรม คือ 1) การกำหนดรูปแบบและวิธีการในการสังเกตผล วัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันกำหนดรูปแบบและวิธีการ



ในการสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์กลุ่ม การตรวจสอบและการบันทึกผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงของการดำเนินงานที่คาดหวังและไม่คาดหวัง จุดเด่น จุดบกพร่อง และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนรู้ และองค์ความรู้จากการปฏิบัติ 2) ผลการปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วยผลการดำเนินงานตามแนวทางที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันกำหนด

ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผล (Reflecting) เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 5 ประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ 1) ประเมินสภาพปัจจุบันหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 2 โดยใช้ (1) แบบประเมินตนเองของผู้ร่วมวิจัยถึงระดับการนำข้อเสนอทางเลือกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูไปปฏิบัติ และ (2) แบบประเมินผลการบรรลุความคาดหวังจากการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู 2) สะท้อนผลการปฏิบัติงาน โดยการระดมสมองร่วมกันเพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานจากทุกขั้นตอนในวงจรที่ 2 และ 3) ถอดบทเรียน (พลังขับเคลื่อนจากวงจรที่ 1 พลังขับเคลื่อนในวงจรที่ 2)

ขั้นตอนที่ 10 สรุปผลการวิจัยร่วมกัน (Conclusion) โดยการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกันทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย จากขั้นตอนที่ 1-9 ว่าทำอะไร ได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อนำเอาผลจากการสังเกต การถอดบทเรียน การประเมินสภาพปัจจุบัน 3 ระยะ คือ ก่อนและหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 1 และหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 2 รวมทั้งผลจากการสะท้อนผลในขั้นตอนที่ 5 และขั้นตอนที่ 9 มาสรุปเป็นผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่คือ 1) การเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ที่คาดหวังและที่ไม่คาดหวังจากการปฏิบัติ (Changes in Expected & Unexpected Results) 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning from Practice) ในตัวผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และสถานศึกษา ในลักษณะเป็นบทเรียนที่ได้รับจากการทำงาน ถึงสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ จากสิ่งที่ได้ทำหรือไม่ได้ทำในงานวิจัยนี้ ไม่หมายถึงความรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะ “รู้” จากการที่ได้รับการฝึกอบรมหรือจากการศึกษาเอกสารหรือตำรา และ 3) องค์ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติ (Knowledge Gained from Practice) ในลักษณะเป็นทฤษฎีฐานรากในบริบทเฉพาะของโรงเรียนจตุรมิตรวิทยาคาร ตามหลักการ “3.1) บริบทเฉพาะ 3.2) รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน 3.3) วิเคราะห์ วิพากษ์ และประเมินตนเอง 3.4) เรียนรู้จากการกระทำ ทั้งสำเร็จและไม่สำเร็จ เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ” และตามจรรยาบรรณ “มีการปรึกษาหารือร่วมกัน และข้อเสนอแนะได้รับการเห็นชอบจากทุกฝ่าย” และ “ผลการดำเนินงานจะยังคงปรากฏให้เห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นให้ข้อเสนอแนะได้”

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดแบบเจาะจง โดยคำนึงถึงความสะดวก ศักยภาพของคณะผู้วิจัยและความร่วมมือด้วยความสมัครใจจากผู้ร่วมวิจัย คือ โรงเรียนจตุรมิตรวิทยาคาร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร ได้แก่ รองผู้อำนวยการและครูรวม 52 คน เป็นทั้งผู้ร่วมวิจัยและเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา และแบ่งเป็นกลุ่ม คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ, 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน, 1 กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) รวมเป็น 10 กลุ่มการรายงานของแต่ละกลุ่ม แยกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการทำกิจกรรมในขั้นตอนต่าง ๆ คณะผู้วิจัยใช้ตามความเหมาะสมและตามสถานการณ์ จากแนวคิดของ Mills, G. E. 4 กลุ่ม ดังนี้ 1) แบบสังเกต 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสัมภาษณ์กลุ่ม 3) แบบตรวจสอบหรือบันทึก เครื่องมือบันทึกเสียงและบันทึกภาพ หลักฐานสิ่งของ บันทึกภาคสนาม และ 4) แบบประเมินผลการบรรลุความคาดหวังจากการพัฒนา (Mills, G. E., 2007)

2. แบบประเมินตนเองของผู้ร่วมวิจัยถึงระดับการนำข้อเสนอทางเลือกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูไปปฏิบัติ สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยประเมินตนเอง 3 ระยะ คือ ก่อนและหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 1 และหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 2 มีลักษณะเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด



เป็นแนวทางการพัฒนาที่เป็น “เจตนาความร่วมมือกัน” มี 42 ทางเลือก

3. แบบประเมินผลการบรรลุความคาดหวังจากการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู สร้างขึ้นจากผลการศึกษาลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู มีลักษณะเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีข้อคำถามทั้งสิ้น 32 ข้อ แบบประเมินนี้ได้รับการตรวจสอบเพื่อหา IOC ตามทัศนะของ Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล และด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 5 คน พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC เกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ เกิน 0.50 ทุกข้อ แสดงว่า ข้อคำถามในแบบประเมินนี้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนา และนำไป Try - out ในโรงเรียนฝางวิทยายน ซึ่งไม่ใช่พื้นที่ในการวิจัย โดยใช้กำรรับรองผู้อำนวยการและครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.959 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำของครู มีค่าเท่ากับ 0.84 ด้านแนวความคิดของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าเท่ากับ 0.90 ด้านทักษะในการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเท่ากับ 0.96 ด้านทักษะการสร้างทีมและการทำงานร่วมกัน มีค่าเท่ากับ 0.90 และด้านความกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีค่าเท่ากับ 0.94 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับ reliability coefficient กับเกณฑ์ที่กำหนด คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 พบว่า มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้แสดงว่าแบบสอบถามค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K., 1977)

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีบทบาทหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มจากการปฏิบัติภาคสนาม ในปีการศึกษา 2565 ในช่วงระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566 แบ่งออกเป็น 2 ภาคเรียน ภาคเรียนละ 1 วงจร โดยแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานเป็นตาราง กำหนดวันและเดือน เพื่อให้เห็นสภาพข้อเท็จจริงทั้งในส่วนที่เห็นชัดและแฝงเร้นจากขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทั้ง 10 ขั้นตอน โดยใช้เครื่องมือตามหลักการ “มีการบันทึกของผู้ร่วมวิจัยทุกคนเกี่ยวกับกิจกรรมและการปฏิบัติ”

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินตนเองทั้ง 2 ฉบับ โดยใช้ Descriptive Statistics คือ Mean ($\bar{x}$) และ Standard Deviation (S.D.) ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการบันทึก มีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล 1) การตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลว่ามีครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ 2) การตรวจสอบถึงความน่าเชื่อถือของข้อมูลว่าตรงกับสภาพการณ์ที่เป็นจริงหรือไม่ โดยเปรียบเทียบผลการบันทึกของแต่ละคน และเปรียบเทียบผลการบันทึกจากการใช้แบบเก็บข้อมูลที่แตกต่างกัน 3) การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการบรรยายอย่างลุ่มลึกเชิงวิพากษ์ ในลักษณะการเล่าเรื่อง ตามความเป็นจริงและเป็นกลาง มีหลักฐานประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ที่คาดหวังและที่ไม่คาดหวังจากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู (Changes in Expected & Unexpected Results)

1.1 การเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง คาดหวังให้ผู้ร่วมวิจัยได้นำข้อเสนอทางเลือกทั้ง 42 แนวทางไปปฏิบัติมากขึ้น จากผลการประเมินระดับการนำข้อเสนอทางเลือกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูไปปฏิบัติ ใน 3 ระยะ คือ ก่อนและหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 1 และหลังการปฏิบัติวงจรที่ 2 พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ยืนยันได้จากค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นคือ 2.12, 3.08 และ 4.17 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่า



ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าต่ำทั้ง 3 ระยะ คือ 0.13, 0.10 และ 0.13 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การแสดงความเห็นของผู้ร่วมวิจัยในแต่ละระยะมีความแปรปรวนต่ำ และคาดหวังให้ครูมีลักษณะการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูที่สูงขึ้น จากผลการประเมินคุณลักษณะการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูทั้ง 5 ด้าน ใน 3 ระยะมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น สังเกตได้จากค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นตามลำดับ คือ ก่อนการปฏิบัติในวงจรที่ 1 เท่ากับ 2.86 เป็น 3.08 หลังการปฏิบัติในวงจรที่ 1 และเป็น 4.45 หลังการปฏิบัติในวงจรที่ 2 และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าในระดับต่ำ คือ 0.11, 0.15 และ 0.09 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การแสดงความเห็นของผู้ร่วมวิจัย 52 คน มีความแปรปรวนต่ำ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยมีลักษณะที่แสดงถึงความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูสูงขึ้น

1.2 การเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดหวัง มีความกังวลว่า การวิจัยจะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครู ภาระงานเวลาสอนของครูและเวลาเรียนของนักเรียน ได้ทำความเข้าใจแล้วว่า การวิจัยเป็นการพัฒนาครู พัฒนางาน พัฒนางานองค์กร ทำให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูเพิ่มมากขึ้นเพื่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ การระดมสมองเพื่อบรรจบกันของธารสายประสบการณ์และธารสายวิชาการ ของผู้ร่วมวิจัย พบว่า ผู้ร่วมวิจัยบางคนไม่ค่อยยอมรับวิชาการเชิงทฤษฎี ที่จะนำมาผนวกกับธารสายประสบการณ์ของตน ผู้วิจัยได้ทำความเข้าใจเพิ่มเติมตามหลักการที่ว่า “การปฏิบัติหากไม่มีทฤษฎีมาเสริมด้วย ก็เสมือนคนตาบอดไปไหนได้ไม่ไกล จนวนเวียนอยู่แต่วิธีการเดิม ๆ” แล้วกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูร่วมกับผู้ร่วมวิจัย

2. ผลการเรียนรู้จากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูในตัวผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยและสถานศึกษา

ผู้วิจัย ได้เรียนรู้ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการระดมสมอง ทักษะการสร้างแรงจูงใจ กระบวนการในการสร้างพลังบวกในการทำงาน ทั้งในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและบทบาทของผู้วิจัย ทำให้ทั้งสองบทบาทหน้าที่เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมวิจัย เรียนรู้การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ร่วมกันในลักษณะการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูเพิ่มมากขึ้น สถานศึกษา ได้เรียนรู้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการพัฒนาดตนเอง พัฒนางาน พัฒนางานองค์กรทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งพร้อมที่จะพัฒนาทุกด้าน

3. ผลขององค์ความรู้ที่ได้รับจากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู

องค์ความรู้มาจากระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ ที่สำคัญ คือ 1) หลักการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมวิจัยด้วยความสมัครใจ 2) หลักการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ไม่เป็นแบบสั่งการหรือบังคับเคี่ยวเข็ญ 3) หลักความตระหนักถึงศักยภาพที่มีแฝงตัวอยู่ในผู้ร่วมวิจัย เป็นเสมือนแก้วน้ำที่มีน้ำอยู่ ไม่เป็นแก้วน้ำที่ว่างเปล่า 4) หลักความเป็นผู้มีใจกว้าง ทฤษฎีของผู้วิจัย แนวทางการพัฒนา 42 ทางเลือก ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู 5 ด้าน 32 ลักษณะ พลังขับเคลื่อนที่ใช้ในวงจรที่ 1 เป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ 5 หลักการ 6 กลยุทธ์ 5 ขั้นตอน เพื่อการนำทางเลือกสู่การปฏิบัติที่บรรลุผล พลังขับเคลื่อนในวงจรที่ 2 ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครูให้มีความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม 2) การพัฒนาครูให้มุ่งเน้นการปรับปรุงการสอน 3) การพัฒนาครูให้มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ตามนโยบายใช้ ICT เป็นฐานในการบริหารและการจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนจตุรมิตรวิทยาการ (ICT Base Management for JMW) 4) การพัฒนาครูให้มีทักษะการชักชวนและสร้างแรงบันดาลใจ 5) การพัฒนาให้ครูมีการลงทุนในการวิจัยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการแก้ไขปัญหาผู้เรียนรายบุคคล 6) พัฒนาความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู ด้านภาวะผู้นำของครู ด้านความคิดของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะในการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ ด้านทักษะการสร้างทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านความกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งตลอดระยะเวลา 2 ภาคการศึกษาในปี

การศึกษา 2565 ได้ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นทฤษฎีฐานรากจากการปฏิบัติ แสดงเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เป็นองค์ความรู้จากการปฏิบัติเฉพาะบริบทที่มีข้อจำกัดในการนำไปอ้างอิงกับประชากรในวงกว้าง แต่สามารถนำเอาประเด็นข้อคิดหรือเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือที่กำลังม่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกันได้ ซึ่งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย เรียกว่า “โมเดลต้นแบบจากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู ในโรงเรียนจตุรมิตรวิทยาการ”

สรุปได้ว่า ทั้งการประเมินระดับการนำข้อเสนอทางเลือก 42 แนวทางไปปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้น และการประเมินลักษณะการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูทั้ง 5 ด้าน 32 ลักษณะ มีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นเช่นกันนั้น เป็นปฏิบัติการความร่วมมือที่ส่งผลให้ผู้ร่วมวิจัยมีลักษณะที่แสดงถึงความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูสูงขึ้น ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยและสถานศึกษาได้เรียนรู้ทักษะการระดมสมอง กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนางค์กรทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งพร้อมที่จะพัฒนาทุกด้าน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันในลักษณะการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูเพิ่มมากขึ้น เกิดองค์ความรู้ เป็นโมเดลที่เรียกว่า “โมเดลต้นแบบจากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู ในโรงเรียนจตุรมิตรวิทยาการ”

ภาพบรรยากาศการสรุปผลจากการดำเนินงานในวงจรที่ 1 และวงจรที่ 2 โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยสรุปร่วมกัน



ภาพที่ 2 ภาพการสรุปผลจากการดำเนินงานในวงจรที่ 1 และวงจรที่ 2 ของคณะผู้วิจัย

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เกิดการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง 1) คาดหวังให้ผู้ร่วมวิจัยได้นำข้อเสนอทางเลือกทั้ง 42 แนวทางไปปฏิบัติมากขึ้น จากผลการประเมินใน 3 ระยะ คือ ก่อนและหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 1 และหลังการปฏิบัติวงจรที่ 2 พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีและมากขึ้น ยืนยันได้จากค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นคือ 2.12, 3.08 และ 4.17 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าต่ำทั้ง 3 ระยะ คือ 0.13, 0.10 และ 0.13 ตามลำดับ นั่นคือการแสดงความเห็นของผู้ร่วมวิจัยในแต่ละระยะมีความแปรปรวนต่ำ แสดงให้เห็นว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่คาดหวังไว้ คือมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีและมากขึ้น 2) คาดหวังให้ผู้ร่วมวิจัยมีลักษณะการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูที่สูงขึ้น จากผลการประเมินคุณลักษณะการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูทั้ง 5 ด้าน ใน 3 ระยะมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น สังเกตได้จากค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นตามลำดับ

คือ ก่อนการปฏิบัติในวงจรที่ 1 เท่ากับ 2.86 หลังการปฏิบัติในวงจรที่ 1 เท่ากับ 3.08 และหลังการปฏิบัติในวงจรที่ 2 เท่ากับ 4.45 และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าในระดับต่ำ คือ 0.11, 0.15 และ 0.09 ตามลำดับ คือการแสดงความเห็นของผู้ร่วมวิจัย 52 คน มีความแปรปรวนต่ำ แสดงให้เห็นได้ว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่คาดหวังไว้ คือผู้ร่วมวิจัยมีลักษณะที่แสดงถึงความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูสูงขึ้น และในการวิจัยเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดหวังคือ มีการกังวลว่าจะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครู จะเป็นการรบกวนเวลาสอนและเวลาเรียนของนักเรียน ได้ทำความเข้าใจถึงประโยชน์ของการวิจัยคือ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์กร เพื่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้เรียนรู้กระบวนการในการสร้างพลังบวก การสร้างแรงจูงใจให้ครู ความตระหนักในการพัฒนาตนเอง ทักษะการวางแผนงาน ทั้งในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและบทบาทของผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยทำการระดมสมองเป็นการปลูกใจเดียว สร้างสรรค์ การทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมสะท้อนผล การทำงานแบบร่วมมือกันจะช่วยให้เกิดผลสำเร็จในงานที่ทำได้ดี เรียนรู้กระบวนการพัฒนาตนเอง เกิดความสัมพันธ์อันดี ความผูกพันที่ดี ต่อองค์กร พัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์กรเป็นองค์กรคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยสุตา กรีน ที่สรุปว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ 4 วิธี ดังต่อไปนี้ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกปฏิบัติจริง 3) ชุมชนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC) และ 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ซึ่งภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ที่เปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าร้อยละความก้าวหน้าโดยรวม 60.70 (สร้อยสุตา กรีน, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ยศธา และคณะ ที่สรุปว่า การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนา หลักสูตรและการเรียนการสอน 3) การใช้เทคโนโลยีและการสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ในการเรียนรู้ 4) การพัฒนานักเรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ 5) การพัฒนาครูให้เป็นครู มืออาชีพ 6) การนิเทศและประเมินผลการเรียนรู้ (ทวีศักดิ์ ยศธา และคณะ, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ และคณะ ที่สรุปว่า องค์กรประกอบหลักภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของครู พฤติกรรมของครู และความเป็นผู้นำของครู ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านคุณลักษณะของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด คือมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ และคณะ, 2557) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภารัตน์ ราชพัฒน์ ที่สรุปว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (อาภารัตน์ ราชพัฒน์, 2554) ซึ่งทำให้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันในลักษณะการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูเพิ่มมากขึ้นและต่อเนื่อง มีการคิดนอกกรอบและมีทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ มีการทำงานแบบเป็นทีม เป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา สร้างนวัตกรรม เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณลักษณะความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู (James, E. A. et al., 2008)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ที่คาดหวังและที่ไม่คาดหวังจากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู คือคาดหวังให้ผู้ร่วมวิจัยได้นำข้อเสนอทางเลือกทั้ง 42 แนวทางไปปฏิบัติมากขึ้นใน 3 ระยะ มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ยืนยันได้จากค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้น นั่นคือมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีและมากขึ้น และคาดหวังให้ครูมีลักษณะการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูที่สูงขึ้น จากผลการประเมินคุณลักษณะ

พัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูทั้ง 5 ด้าน ใน 3 ระยะมีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้น นั่นคือผู้ร่วมวิจัยมีลักษณะที่แสดงถึงความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูสูงขึ้น และได้เกิดเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดหวังคือกังวลว่า การวิจัยจะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครู จะรบกวนเวลาสอนของครูและเวลาเรียนของนักเรียน ซึ่งได้ทำความเข้าใจแล้วว่า การวิจัยเป็นการพัฒนาครู พัฒนางาน พัฒนางองค์กร ทำให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูเพิ่มมากขึ้นเพื่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งได้เกิดการเรียน คือ ผู้วิจัยได้เรียนรู้ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการระดมสมอง ทักษะการสร้างแรงจูงใจ กระบวนการในการสร้างพลังบวกในการทำงาน ทั้งในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและบทบาทของผู้วิจัย ทำให้ทั้งสองบทบาทหน้าที่เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมวิจัยได้เกิดการเรียนรู้การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันในลักษณะการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูเพิ่มมากขึ้น สถานศึกษาได้เรียนรู้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์กรทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งพร้อมที่จะพัฒนาทุกด้าน เกิดองค์ความรู้ เป็นโมเดลที่เรียกว่า “โมเดลต้นแบบจากปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู ในโรงเรียนจตุรมิตรวิทยาการ” ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้นำทางการศึกษาของครูอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ใหม่ไปศึกษาต่อยอด พัฒนารูปแบบการสอนให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนากับครูผู้สอนและสถานศึกษาในหลากหลายรูปแบบต่อไปและสามารถพัฒนาเป็นนวัตกรรมได้ สำหรับการนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ควรมีการวิเคราะห์ว่ายังมีพลังขับเคลื่อนที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาได้อีก ซึ่งการพัฒนาเป็นไปตามหลักการหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ เป็นการพัฒนาแบบเกลียวสว่าน (Spiral Cycle) ที่หมุนเวียนกันไปไม่สิ้นสุด

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ และคณะ. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 11(20), 1-12.
- ทวีศักดิ์ ยศธา และคณะ. (2558). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอน ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2(1), 67-86.
- พรวิทย์ พชรินทร์ตะนกุล. (2562). เมื่อโลกถูก Disrupt สถานศึกษาต้องมองไปข้างหน้า. เรียกใช้เมื่อ 25 สิงหาคม 2021 จาก <https://www.shorturl.asia/>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและแนวปฏิบัติ. (E - book). (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- สร้อยสุดา กริน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- James, E. A. et al. (2008). Participatory action research for educational leadership: Using data-driven decision making to improve schools. In Thousand Oaks. Sage.
- Mills, G. E. (2007). Action research: A guide for the teacher researcher. (3rd ed). New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 1(2), 49-60.