

ชื่อเรื่อง การพัฒนาอาจารย์เพื่อการสอนแบบบูรณาการ Instructor Development to Support Integrative Teaching Model

ผู้วิจัย นายแพทย์สุริยะ วงศ์คงคาเทพ

ผู้วิจัยร่วม ดร.สาธิตา เมธนาวิ
กาญจนา สันติพัฒนาชัย
ชลธิ หาญเบญจพงศ์
อลิสสา ศิริเวชสุนทร

ปีที่ทำวิจัยเสร็จ พ.ศ. 2550

ความเป็นมาของปัญหา

สถาบันพระบรมราชชนกเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขมาโดยลำดับกว่า 60 ปี โดยมีวิทยาลัยในสังกัด 39 แห่ง ได้พัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์แบบบูรณาการและเน้นชุมชน และมีนโยบายให้วิทยาลัยนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2546 เพื่อสร้างบัณฑิตที่นอกจากมีความรู้และสมรรถนะทางวิชาชีพแล้ว ต้องเข้าใจผู้อื่นและรู้จักความเป็นจริงในสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถนำความรู้และทักษะของตนไปสนับสนุนให้ประชาชนมีพฤติกรรมและการดูแลสุขภาพของตนเองได้เหมาะสมในแต่ละราย

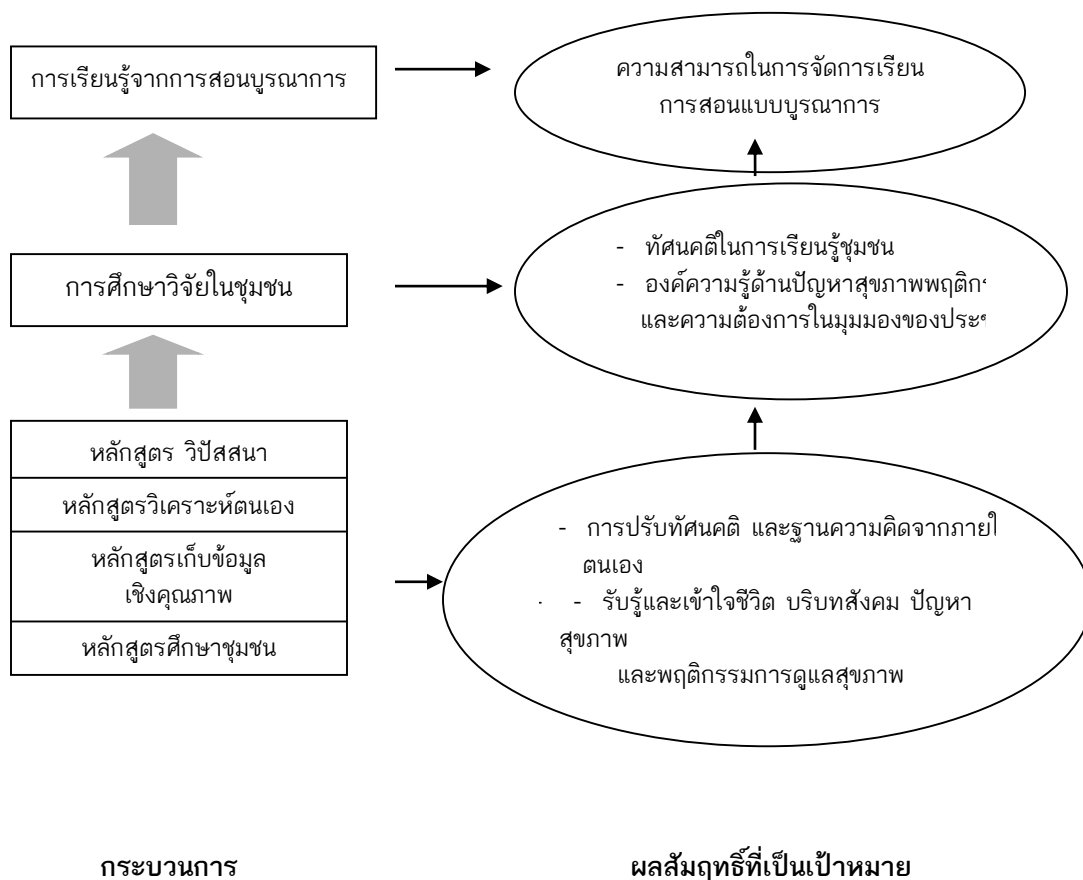
หลักสูตรบูรณาการ เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นให้เข้าใจความเป็นมนุษย์ (Humanistic) กระบวนการสอนจึงเป็นการนำแนวคิดของสุขภาพแนวใหม่ที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและให้บริการเป็นองค์รวม ตลอดจนนำศาสตร์ทางสังคมและความเป็นมนุษย์ (Social Science & Humanity) บูรณาการเข้าสู่การศึกษาตลอดทั้งหลักสูตร ดังนั้นจำเป็นต้องมีการปรับการเรียนการสอนใหม่ ที่แต่เดิมเป็นการเรียนการสอนที่เน้นแต่เนื้อหาความรู้และสมรรถนะเชิงวิชาชีพเป็นสำคัญ มาเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจชีวิตและความเป็นจริงในสังคม ผสมผสานกับความรู้ทางวิชาการและทางวิชาชีพ เพื่อเป็นฐานในการจัดบริการสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ตลอดจนเพื่อพัฒนาศักยภาพการดูแลตนเองของประชาชน

บทบาทของอาจารย์ผู้สอนจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษาแนวใหม่ดังกล่าว เป็นบทบาทในการกระตุ้นและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยการชี้ประเด็นจากข้อมูลที่ศึกษามาได้ให้เห็นความจริงที่เกิดขึ้น และสะท้อนให้นักศึกษาเกิดความคิด เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการดูแลสุขภาพด้วยความเอื้ออาทร และด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อประเมินผลการพัฒนาตนเองของอาจารย์

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาอาจารย์

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร อาจารย์ผู้สอน จำนวน 1,800 คน ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 39 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง อาจารย์ผู้สอน จำนวน 202 คน ของวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุข จำนวน 18 แห่ง ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบประเมินศักยภาพตนเองของอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบบูรณาการ
2. แบบสัมภาษณ์อาจารย์ เกี่ยวกับการปรับทัศนคติและพัฒนาความคิด

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตั้งแต่เริ่มโครงการโดยการสังเกตการสอนของอาจารย์ การสัมภาษณ์อาจารย์ นักศึกษาและผู้บริหารวิทยาลัย การอ่านบันทึกการสอนของอาจารย์ และบันทึกการเรียนรู้ของนักศึกษา รายงานต่างๆ ของ

นักศึกษา รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลจากการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานของวิทยาลัย และการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กระบวนการพัฒนา

1. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ทั้งวิทยาลัยและอาจารย์ผู้สอน

2. ขั้นตอนการฝึกอบรมอาจารย์ 4 ระยะ

การดำเนินฝึกอบรมพัฒนาอาจารย์ให้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและมุมมอง เพื่อให้เข้าใจปัญหาสุขภาพและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน เกิดทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีความพร้อมกับการสอนแบบบูรณาการ หลักสูตรพัฒนาอาจารย์ประกอบด้วยชุดการอบรม 4 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรศึกษาชุมชน หลักสูตรการศึกษาเชิงคุณภาพ หลักสูตรวิเคราะห์ตนเอง และหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐาน ใช้เวลารวมทั้งสิ้น 4 สัปดาห์ ซึ่งเป็นการปรับทัศนคติของอาจารย์ต่อการเข้าใจสภาพจริงของการดำเนินชีวิต และความหมายของสุขภาพในมุมมองของประชาชน ทำให้เข้าใจผู้อื่นและมองเห็นข้อจำกัดของตนเองมากขึ้น นำมาซึ่งการพัฒนาตนเองและการปรับทัศนคติต่อการเรียนรู้ของอาจารย์

3. ขั้นตอนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการศึกษาชุมชน

เน้นให้อาจารย์ที่ผ่านการอบรมขั้นตอนที่ 1 เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในพื้นที่ ซึ่งเป็นการพัฒนาอาจารย์โดยใช้หลักการของการศึกษาสภาพจริงเพื่อพัฒนาทักษะการเข้าถึงปัญหาสุขภาพและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน รวมทั้งเป็นการสร้างสาระการเรียนรู้ใหม่เกี่ยวกับสภาพการดำรงชีวิตและปัญหาสุขภาพในมุมมองของบุคคล และชุมชน โดยศึกษาพฤติกรรมของผู้คนในสังคม หรือวิถีดำเนินชีวิต ทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ และการเรียนรู้ของชาวบ้าน ฯลฯ

4. ขั้นตอนการเรียนรู้จากการสอนแบบบูรณาการ

เนื่องจากการสอนแบบบูรณาการ จะเน้นการปรับฐานคิดของผู้เรียนให้มองเห็นกรอบความคิดและอคติของตนเองอันจะนำไปสู่การเข้าใจผู้อื่น และกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และใช้ชุมชนเป็นฐานในการเรียนการสอน ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์ในส่วนนี้ก็คือการเรียนรู้จากการสอนแนวใหม่ ซึ่งอาจารย์จะปรับทัศนคติต่อผู้เรียน ต้องมีมุมมองและเข้าใจชีวิตพื้นฐานของความเป็นมนุษย์และชุมชน และพัฒนาทักษะให้สามารถอ่านและเข้าใจความคิดของผู้เรียนได้ รวมทั้งทักษะในการสอนเพื่อพัฒนาความคิด เช่น ทักษะการสังเกต ทักษะการปรับทัศนคติและมุมมองของผู้เรียน ทักษะการศึกษาชุมชน ฯลฯ

5. การนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา และสรุปบทเรียนเฉพาะแห่ง

การนิเทศ ชี้แนะ ให้คำปรึกษาในระหว่างการสอนบูรณาการจริงโดยทีมที่ปรึกษาจากส่วนกลาง เพื่อให้เกิดการทบทวนและสรุปบทเรียนจากการสอนของอาจารย์ นำมาแลกเปลี่ยนภายในทีมอาจารย์ของแต่ละวิทยาลัยกับทีมที่ปรึกษาที่ไปนิเทศเป็นระยะๆ ประมาณ 2 เดือนต่อครั้ง ถือเป็นเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์ที่ผสมผสานในการสอนแบบบูรณาการในวิชาต่างๆ

6. การประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์

โครงการได้จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิเคราะห์ผลการสอนร่วมกันระหว่างวิทยาลัย ปีละ 2 ครั้ง การประชุมแต่ละครั้งได้ข้อสรุปเพื่อนำไปปรับปรุงการสอนแบบบูรณาการ เป็นการต่อยอด จากประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม

7. การวิจัยประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์

โครงการได้จัดทำงานวิจัยประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ตามแนวทางสาธารณสุขแนวใหม่ ในปี 2550 เพื่อศึกษาภาพรวมของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ทั้งหมด และนำมาสังเคราะห์เป็นข้อเสนอ

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. การประเมินสถานการณ์การสอนของอาจารย์

พบว่าการสอนแบบบูรณาการในระยะแรกนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่ยังมีจุดอ่อนหลายประการ ได้แก่

1.1 อาจารย์ยึดกรอบความคิดและวิธีการสอนแบบเดิมที่ครูเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น เคยชินกับการสอนบรรยายในชั้นเรียน การตั้งโจทย์และให้คำตอบสำเร็จรูป และเน้นสาระในรายวิชามากกว่าการเรียนรู้จากชีวิตจริง

1.2 อาจารย์ยังมีทัศนคติและมุมมองที่เป็นกรอบของตนเองเช่นเดียวกับนักศึกษา จึงไม่สามารถประเมินทัศนคติหรืออ่านความคิดของนักศึกษาได้ ทำให้มองข้ามปัญหาทัศนคติของนักศึกษา ผลก็คือการสอนของอาจารย์จึงขาดเป้า หรือมองเห็นเป้าแต่ขาดน้ำหนักที่จะกระตุ้นให้นักศึกษามองเห็นกรอบของตัวเองและอยากเรียนรู้

1.3 ความเข้าใจของอาจารย์ในสาระเกี่ยวกับมนุษย์และสังคมตามความเป็นจริงยังมีข้อจำกัดด้วยมุมมองและฐานประสบการณ์ที่น้อย จึงไม่สามารถวิเคราะห์และชี้ประเด็นจากกรณีศึกษาให้เกิดการเรียนรู้กับนักศึกษาได้

1.4 อาจารย์ยังขาดทักษะในการชี้ประเด็นที่เชื่อมโยงไปสู่ความคิดและปรับทัศนคติของนักศึกษา แต่มักสนใจรายละเอียดของข้อมูลที่เก็บมาได้มากกว่า อาจารย์บางคนเกรงว่านักศึกษาจะไม่ได้สาระเนื้อหา จึงบรรยายให้ความรู้ในตำราที่ได้เรียนมาแทน เนื่องจากไม่สามารถสอนสดจากชีวิตจริงของกรณีศึกษาได้

2. ผลการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ในภาพรวม

2.1 การเปลี่ยนแปลงด้านความคิดและทัศนคติต่อตนเอง

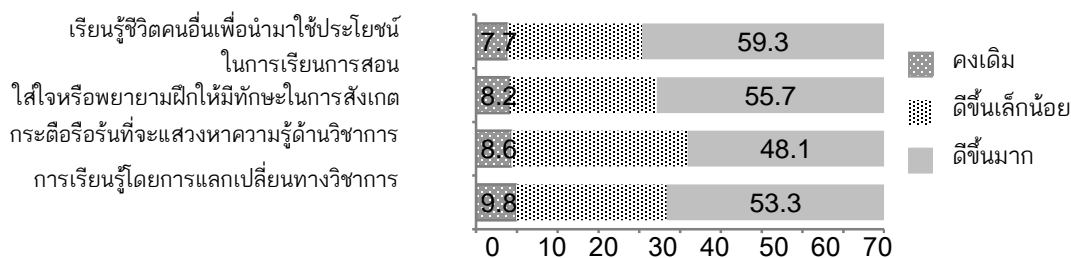
ในบรรดาสาระข้อมูลสถานการณ์ต่างๆ ในด้านความคิดและทัศนคติ พบว่า การเปลี่ยนแปลงไปในทางดีขึ้นมากที่สุด ได้แก่ การมีมุมมองที่กว้างขึ้น เห็นหรือรู้ต่างไปจากที่เคยรู้ประมาณ 2 ใน 3 รองลงมา ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน การเตือนตนเองให้มองคนอื่นโดยไม่เอาตัวเองเป็นเกณฑ์ตัดสิน และการไม่ด่วนตัดสินใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งทันที ซึ่งมากกว่าร้อยละ 50 มีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้นมาก (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 ร้อยละการประเมินตนเองด้านความคิดและทัศนคติ

2.2 การเปลี่ยนแปลงด้านการใฝ่รู้

การประเมินสาระที่แสดงถึงการใฝ่รู้ เช่น ความใส่ใจ การกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ทั้งด้านการพัฒนาตนเองหรือการเรียนรู้จากภายนอกเพื่อสร้างทักษะให้กับตนเอง อาจารย์รายงานว่าคงเดิมไม่แตกต่างกันระหว่างร้อยละ 8-10 และทุกสาระรายงานว่าเพิ่มขึ้นมากเกินครึ่ง ยกเว้นประเด็น กระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ด้านวิชาการ รายงานต่ำสุดร้อยละ 48 (ภาพที่ 3)



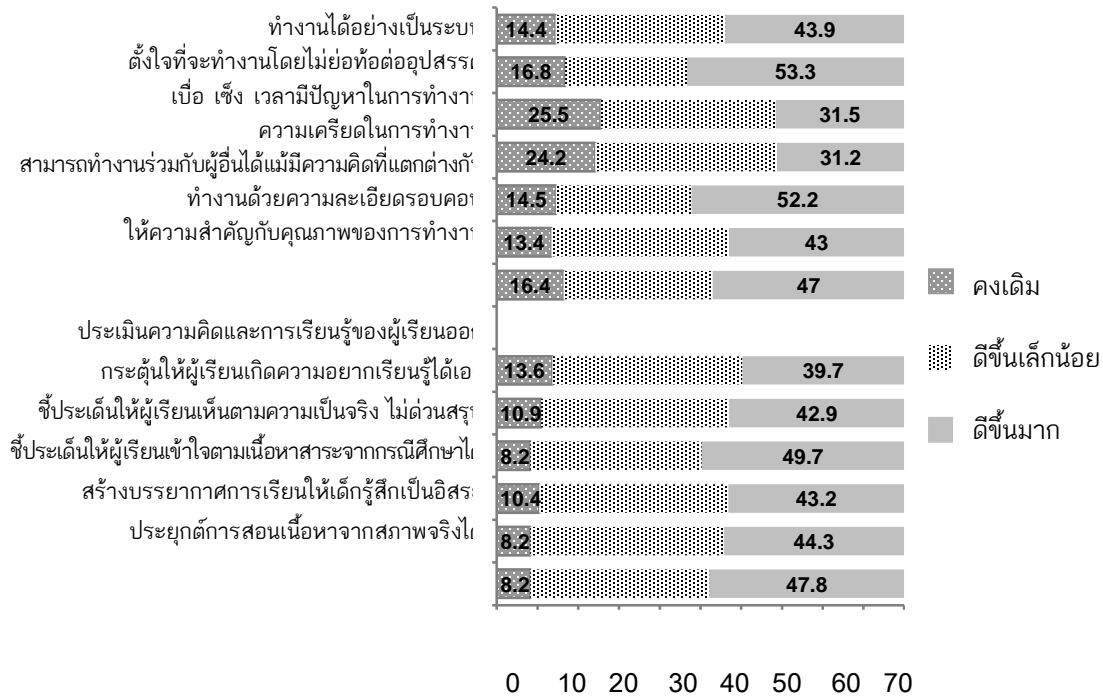
ภาพที่ 3 ร้อยละการประเมินตนเองด้านความใฝ่รู้

2.3 การเห็นประโยชน์ในการทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากกระบวนการพัฒนาอาจารย์ จำแนกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นประโยชน์ต่อการทำงานทั่วไป และส่วนที่ 2 เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

ด้านการทำงานทั่วไป จัดผลลัพธ์ได้เป็น 3 กลุ่ม ตั้งแต่กลุ่มเปลี่ยนแปลงค่อนข้างน้อย ได้แก่ ความเบื่อ เซ็ง เวลามีปัญหาในการทำงาน ปัญหาความเครียดในการทำงาน มีรายงานว่าคุณภาพยังคงเดิมสูงที่สุดประมาณ 1 ใน 4 และรายงานที่ดีขึ้นมากเพียงร้อยละ 31 กลุ่มที่เปลี่ยนแปลงปานกลาง ได้แก่ การทำงานได้อย่างเป็นระบบ การทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และการให้ความสำคัญกับคุณภาพของการทำงาน พบว่า คงเดิมและ ดีขึ้นมาก อยู่ระหว่างร้อยละ 13-16 และ 43-47 ส่วนกลุ่มที่เปลี่ยนแปลงมากที่สุด ได้แก่ ความตั้งใจที่จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แม้มีความคิดที่แตกต่างกัน (ภาพที่ 4)

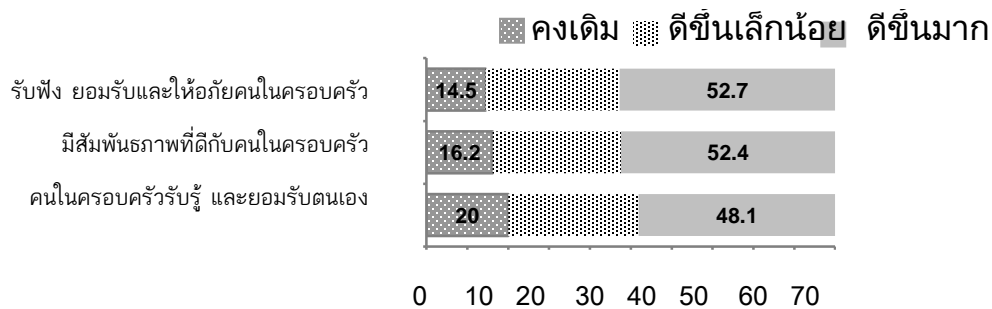
ส่วนการเปลี่ยนแปลงศักยภาพของตนเองในการเรียนการสอน พบว่า การประเมินความคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียนออกรายงานว่าคุณภาพยังคงเดิมสูงที่สุด และ ดีขึ้นมากต่ำที่สุด ร้อยละ 14 และ 40 ตามลำดับ ทักษะการชี้ประเด็นให้ผู้เรียนเห็นตามความเป็นจริง ไม่รีบด่วนสรุป และสามารถประยุกต์การสอนเนื้อหาจากสภาพจริงได้รายงานว่าคุณภาพคงเดิม ด้วยอัตราต่ำสุดและดีขึ้นมาก สูงที่สุดประมาณครึ่งหนึ่ง (ภาพที่ 4)



ภาพที่ 4 ร้อยละการประเมินตนเองเกี่ยวกับการเห็นประโยชน์ในการทำงาน

2.4 การเปลี่ยนแปลงด้านครอบครัว

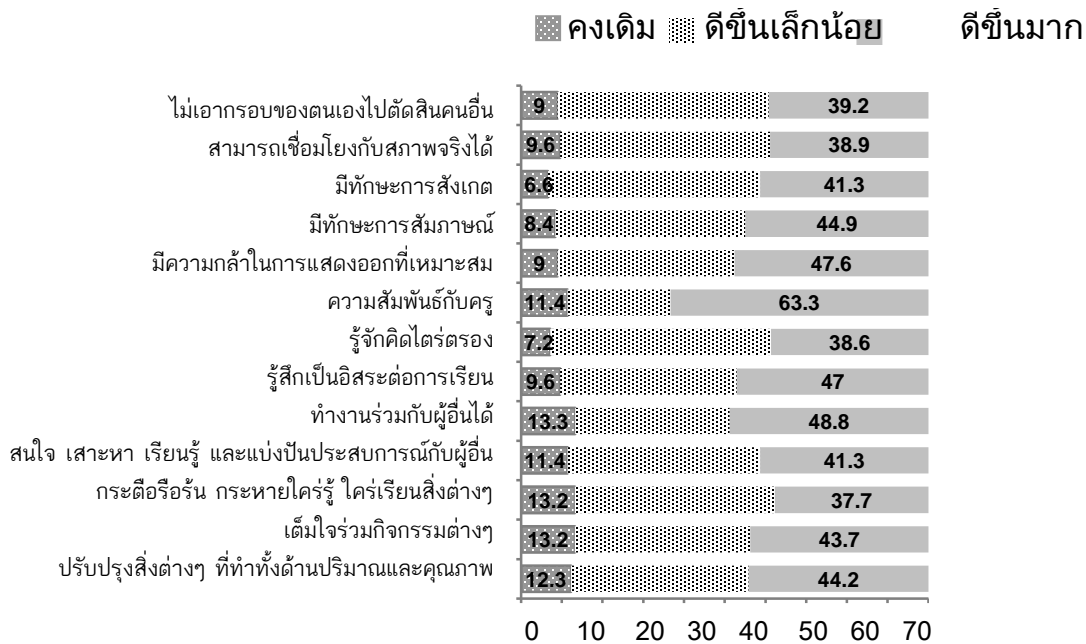
การเปลี่ยนแปลงต่อสัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะการปฏิบัติหรือการแสดงออกของอาจารย์ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม การสื่อสาร การยอมรับ ฯลฯ ซึ่งอาจารย์สามารถรับรู้ได้ด้วยตนเองหรือการสะท้อนด้วยคำพูดของบุคคลในครอบครัว ในแต่ละประเด็นรายงานว่ามีดีขึ้นมากประมาณร้อยละ 50 (ภาพที่ 5)



ภาพที่ 5 ร้อยละการประเมินตนเองเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในครอบครัว

2.5 การรับรู้ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน

การรับรู้ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนแต่ละประเด็น รายงานว่าคงเดิมระหว่างร้อยละ 7-13 และดีขึ้นมากรายงานไม่เกินครึ่ง ยกเว้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับครูรายงานว่ามีดีขึ้นมาก สูงมากถึงร้อยละ 63 ซึ่งค่อนข้างสูงกว่าทุกประเด็น สาระในประเด็นที่เกี่ยวกับการแสดงออก ได้แก่ มีความกล้าในการแสดงออกที่เหมาะสม รู้สึกเป็นอิสระต่อการเรียน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รายงานว่ามีดีขึ้นมากประมาณร้อยละ 50 (ภาพที่ 6)



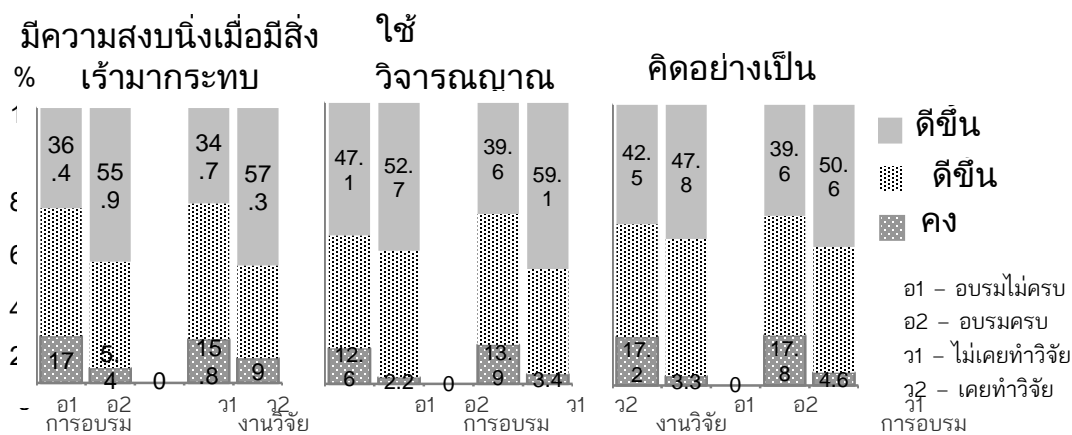
ภาพที่ 6 ร้อยละการประเมินตนเองเกี่ยวกับการรับรู้ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน

3. การเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลจากประสบการณ์การเรียนรู้ของอาจารย์

3.1 การเปลี่ยนแปลงมุมมองด้านความคิด/ทัศนคติต่อตนเอง

การประเมินผลพบว่า กลุ่มอาจารย์ที่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาอาจารย์ 4 หลักสูตรครบถ้วน เห็นการเปลี่ยนแปลงด้านความคิดและทัศนคติของตนเองค่อนข้างชัดเจน เช่น การคิดอย่างเป็นระบบ การใช้วิจารณญาณในการคิดอย่างรอบคอบ การควบคุมอารมณ์ของตนได้ และการสงบนิ่งเมื่อมีสิ่งเร้ามากระทบ เช่นเดียวกับกลุ่มอาจารย์ที่เคยทำวิจัยเชิงคุณภาพในพื้นที่ พบการเปลี่ยนแปลงด้านความคิดและทัศนคติมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยทำวิจัย ลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มที่ผ่านการอบรม แต่กลุ่มที่เคยทำวิจัยมีผลด้านทัศนคติเด่นชัดกว่า เช่น มองเห็นข้อเด่นข้อด้อยของตัวเองได้ การเตือนให้มองคนอื่นโดยไม่เอาตัวเองเป็นเกณฑ์ เป็นต้น (ภาพที่ 7)

เป็นไปได้ว่า อาจารย์ที่เคยทำงานวิจัยเชิงคุณภาพในพื้นที่ ล้วนแต่ผ่านการอบรมครบทุกหลักสูตรเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้การเปลี่ยนแปลงด้านความคิดและทัศนคติยิ่งเด่นชัดและลุ่มลึกขึ้น



ภาพที่ 7 เปรียบเทียบร้อยละการประเมินตนเอง จำแนกกลุ่มตามประสบการณ์อบรม และการทำงานวิจัยในพื้นที่

3.2 การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ของอาจารย์

พบว่ากลุ่มที่เคยทำงานวิจัยมีการเปลี่ยนแปลงในหมวดนี้ชัดเจนมากกว่ากลุ่มที่เคยผ่านการอบรม เช่น ความสำเร็จหรือรันในกิจกรรมทางวิชาการ ขณะที่ความสนใจเรียนรู้ชีวิตเพื่อใช้ประโยชน์ในการสอน พบได้ทั้งในกลุ่มที่ผ่านการอบรม กลุ่มที่เคยทำวิจัย และกลุ่มที่เคยสอนบูรณาการ

3.3 การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานของอาจารย์

พบว่ากลุ่มที่เคยทำงานวิจัยมีการเปลี่ยนแปลงที่เด่นชัดมากกว่ากลุ่มที่เคยผ่านการอบรม โดยเฉพาะการควบคุมอารมณ์ในขณะทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ตลอดจนการทำงานอย่างเป็นระบบขึ้น

3.4 การเปลี่ยนแปลงด้านผลต่อผู้เรียน

พบว่าอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงด้านการสอนของตนเองได้คล้ายคลึงกัน เช่น ผู้เรียนมีความกล้าในการแสดงออกที่เหมาะสม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนเพิ่มพูนทักษะในการสังเกต และทักษะในการเชื่อมโยง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การพัฒนาอาจารย์ผู้สอน เพื่อให้อาจารย์ได้เข้าใจแนวคิดหลักการสร้างเสริมสุขภาพภายใต้แนวคิดการศึกษาแนวใหม่ และมีขีดความสามารถจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา เพราะอาจารย์จะเป็นผู้นำการเรียนรู้ไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ด้วยยุทธศาสตร์ใหม่และกระบวนการสอนแนวใหม่ การพัฒนาอาจารย์ต้องให้ความสำคัญกับการปรับแนวคิดและทัศนคติ รวมทั้งการพัฒนาทักษะการจัดการสอนของอาจารย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. การพัฒนาอาจารย์ต้องอาศัยรูปแบบและกระบวนการที่หลากหลาย หนุนเสริมซึ่งกันและกัน และต่อเนื่อง แต่กระบวนการที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง ประสบการณ์ในโครงการพบว่า การฝึกอบรมพัฒนาอาจารย์เป็นกิจกรรมที่จำเป็นในการสร้างพื้นฐานด้านแนวคิดและทัศนคติเท่านั้น แม้ว่าการฝึกอบรมต้องใช้เวลาถึง 4 สัปดาห์ และไม่สามารถฝึกอบรมปริมาณมากๆ ได้ เนื่องจากแนวคิดและทัศนคติเป็นนามธรรมและบุคคลมักยึดติดกับตนเอง

3. การเรียนรู้จากการทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาสภาพจริงในพื้นที่ เป็นกิจกรรมที่มีผลต่อการพัฒนาแนวคิดและทัศนคติให้ชัดและลึกซึ้งขึ้น ขณะเดียวกันก็เสริมสร้างฐานความรู้ความเข้าใจสภาพจริงเกี่ยวกับชีวิตและมุมมองของประชาชน ตลอดจนทักษะของการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในการศึกษาชุมชน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสอนแบบบูรณาการของอาจารย์ การเรียนรู้ในส่วนนี้จำเป็นต้องทำงานเป็นหมู่คณะและใช้เวลานานนอกเหนือจากงานประจำ ตั้งแต่การเก็บข้อมูลในสนาม การวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานผลการศึกษา

4. การเรียนรู้จากการสอน นับเป็นอีกหนึ่งโอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ แต่เป็นการเรียนรู้จากการทำงานของตนเอง การสอนดังกล่าวเป็นการสอนแบบบูรณาการซึ่งเป็นเรื่องใหม่ที่ต้อง “คิดไป ทำไป” อาศัยประสบการณ์และปัญหาที่ประสบจริงเป็นบทเรียนด้านกลับในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การจะแปรเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานให้เป็นการเรียนรู้ได้นั้น ต้องใช้กระบวนการแลกเปลี่ยน วิเคราะห์ และสังเคราะห์ร่วมกันในทีมงานและที่ปรึกษาภายนอกอย่างใกล้ชิด การพัฒนาอาจารย์ในส่วนนี้ก็ต้องใช้เวลาขยายผลนอกเหนือจากงานประจำเช่นเดียวกัน

5. บทบาทของทีมที่ปรึกษาภายนอก ที่ต้องเรียนรู้และเข้าใจสภาพพื้นฐานความคิดและการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัย และสามารถทำงานร่วมกับทีมอาจารย์อย่างใกล้ชิด นับเป็นสิ่งที่จำเป็นมากต่อการพัฒนาอาจารย์ในแนวทางนี้ จึงเป็นเงื่อนไขที่ยากและลงทุนสูง ทั้งศักยภาพของทีมที่ปรึกษา วิทยากรภายนอก ทรัพยากร และระยะเวลา แต่เมื่อเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ในระยะยาว น่าจะมีความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์

6. หลักในกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ต้องเข้าใจธรรมชาติของการพัฒนาคนที่เป็นเรื่องของการเรียนรู้ภายในบุคคล กล่าวคือ การพัฒนาจะมีผลต่อการเรียนรู้ในแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน จะคาดหวังผลด้วยการฝึกอบรมแบบสำเร็จรูปในปริมาณมากๆ รวมทั้งเห็นผลในระยะสั้นได้ยาก ด้วยการพัฒนาอาจารย์เป็นเรื่องที่อาศัยประสบการณ์ของบุคคลเป็นวัตถุดิบในการเรียนรู้ของตัวเอง จึงไม่ถูกจำกัดด้วยรูปแบบ เรื่องราว เวลา และสถานที่ ผู้พัฒนาสามารถใช้สถานการณ์และ

โอกาสที่เกิดขึ้นให้เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และพัฒนาไปสู่คุณภาพของการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุด ยุทธศาสตร์การพัฒนา อาจารย์จึงต้องยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบและองค์กรในระยะยาว

ประโยชน์ของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำบทเรียนต่างๆ ในการพัฒนาอาจารย์ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก มาสังเคราะห์ให้ได้ข้อสรุปที่เป็นกรอบแนวคิดและกระบวนการที่สำคัญ ซึ่งพบว่า การพัฒนาอาจารย์มิใช่เป็นกิจกรรมเดี่ยวๆ ที่แยกส่วนจากการปฏิบัติงานปกติ แต่เป็นยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงหลายๆ กระบวนการเข้าด้วยกัน ทั้งการฝึกอบรม การศึกษาวิจัย และการทำงานจริง การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์จึงอยู่ที่การประยุกต์แนวคิดและกระบวนการพัฒนาอาจารย์ โดยพิจารณาสภาพภายในหน่วยงานและเงื่อนไขความพร้อมของผู้เกี่ยวข้อง