



วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/edkkuj>

ดำเนินการวารสารโดย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

โรงเรียนคือฐานการพัฒนาวิชาชีพครูโดยชุมชนแห่งการเรียนรู้: การพัฒนารูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

School as Professional Learning Community: The Development of Model of School Professional Learning Community for Sustainable Learning Transformation.

ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ^{1*}, และ จุฬารัตน์ ธรรมประทีป²
Siriwan Chatmaneejungcharoen^{1*}, and Jurarat Thammaprateep²,

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ประเทศไทย¹, รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประเทศไทย²

Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Phuket Rajabhat University Thailand¹, Association Professor Dr., School of Educational Studies, SukhothaiThammathirat Open University, Thailand²

Received: May 17, 2020 Revised: June 30, 2020 Accepted: June 30, 2020

บทคัดย่อ

การพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืนคือการส่งเสริมให้โรงเรียนนั้นมีระบบของการพัฒนาด้วยตนเองผ่านรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับโรงเรียนที่ใช้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพพร้อมกับการศึกษาชั้นเรียน การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ประเมินผลการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มวิจัยเป็นเครือข่าย โรงเรียนตะกั่วป่า “เสนาบุญกุล” ที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในจังหวัดพังงาที่มีครูทั้งโรงเรียนจำนวน 99 คน เข้าร่วมพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสำรวจความเข้าใจของครูต่อการดำเนิน PLC 2) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 3) แบบประเมินความคิดเห็นของครูต่อการใช้กระบวนการ PLC ผลวิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและเชิงสถิติ ซึ่งพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกรณีศึกษานี้มีกระบวนการสรุปได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ต้องการให้ชัดเจน 2) ส่งเสริมและสร้างโอกาสการพัฒนาวิชาชีพให้กับครูทุกท่าน 3) สร้างบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้แบบองค์รวมร่วมมือ 4) เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการบริหารจัดการและการเรียนรู้ขององค์กร 5) สร้างผู้นำวิชาการในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมครูในโรงเรียนเกิดการยอมรับซึ่งกันและกันในด้านความรู้ ประสบการณ์ และการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการร่วมทำงานกับองค์กรอื่นที่สามารถเข้ามาเติมเต็มในฐานะผู้เชี่ยวชาญตามบริบทจริงของโรงเรียน

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับโรงเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ การศึกษาชั้นเรียน

*Corresponding author. Tel.: 089 9246880

Email address: dsiriwankief@pkru.ac.th.

Abstract

Building a sustainable School development program is empowering the school to create their own professional development systems through the creation of a school professional Learning Community which is driven by lesson study strategy. This research was conducted in the form of Research and Development with the following objectives: 1) to develop a model using Professional Learning Community (PLC) for promoting learning management based on active learning; 2) to assessthe Professional Learning Community (PLC) model on teacher development. The research participants were 99 Mathayomsuksa teachers who work at Takuapasenankoon School located in Phang-nga. The research tools were as follows; (1) Assessment form on the development teacher's understanding of PLC; 2) Assessment form of teacher's practice; 3) Semi-structural Interview Questions; and 4) Assessment Form of teachers' opinions on the process of PLC in promoting active learning; Research data was analyzed using content analysis and statistical analysis frameworks. The School Professional Development Model can be presented with the most significant characteristics: 1) Shared school vision on learning; 2) Professional learning opportunities for all staff; 3) Collaborative work and learning; 4) Change of school organization 's Management and Working culture, and 5) Building the Academic Learning leadership. Since the progress of School PLC, the school has changed the teachers' working cultures and their level of mutual acceptance of knowledge, experience and teamwork is increasing. The success of PLC also depends on having the best learning networking as teamwork members can support the school-based PLC coaching.

Keywords: School Professional Development Model, Professional Development, Lesson Study

■ บทนำ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเน้นกระบวนการที่สมาชิกร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ นำไปสู่การทำงานเป็นทีมเพื่อการเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติเชิงกลยุทธ์มิตร ซึ่งแนวทางการพัฒนานี้มีความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ในองค์กรระดับโรงเรียน การสร้างและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผลกระทบในการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ (Learning Transformation) การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทางบวกแก่ครูผู้ บริหารผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องให้เป็น “ คนคุณภาพ ” ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการศึกษา และคุณภาพของประเทศในที่สุด นอกจากนั้น ยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่บุคลากรในสถานศึกษา องค์กร และหน่วยงานได้เรียนรู้ ร่วมสะท้อนคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันมากขึ้น กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของนัก การศึกษา โดยเริ่มจากที่มีข้อตกลงร่วมกันอย่างมั่นคงว่าจะแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งที่ เกี่ยวข้องกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมกันสะท้อนคิด การลงไปเยี่ยม ติดตามเพื่อเรียนรู้ร่วมกันที่หน้างานจริง จนกว่าจะเห็นผลของการปฏิบัติที่มีพัฒนาการที่ดีขึ้น หรือได้แนวปฏิบัติที่ดีที่ใช้ในการแก้ปัญหานั้น (Best practice)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยได้ระบุไว้ในหมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 9(4) ว่า “มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” และได้กำหนด หลักการดำเนินการไว้ในหมวด 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทาง การศึกษา มาตรา 52 ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็น

วิชาชีพชั้นสูง โดย การกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คุณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและ มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง แต่จาก ข้อเสนอการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครูคุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้เสนอปัญหาการพัฒนาครูประจำการว่าขาดระบบที่ดี ครูไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงไม่ทราบแนวโน้มใหม่ทางการศึกษาริการวิจัยเชิงนวัตกรรมและแนวปฏิบัติทางการเรียนการสอน ไม่สามารถปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวปฏิรูปได้ อีกทั้งการพัฒนาครูประจำการอยู่ในรูปแบบการอบรมที่ละส่วนไม่เป็นองค์รวมและไม่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน นอกจากนี้ขาดการติดตามช่วยเหลือเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปลงปฏิบัติในห้องเรียนจริง

การพัฒนาแบบการพัฒนาวิชาชีพที่เติมเต็มความต้องการของครูจึงประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งวิชาชีพ (PLC) จึงถูกใช้เป็นกรอบการพัฒนาแบบ โดยออกแบบขั้นตอนการพัฒนาชุมชนแห่งวิชาชีพครูจากแนวคิดของปาร์กและลูคส์-ฮอสลีย์ (Sparks and Loucks Horsley, 1989) นำเสนอ 5 ลักษณะ คือ รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (Individually guided) มีการสังเกตและการประเมิน (Observation and assessment) โดยเปิดโอกาสให้ครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากเพื่อนครู ครูมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a development process) เน้นการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) จากการใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action-based research) หรืออาจใช้วิธีการวงจรรคุณภาพ (Quality circles) หรืออาจใช้วิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total quality management) เป็นต้น

การพัฒนาครูด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาครู ด้วยเทคนิคและยุทธวิธีที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างทีมตามความสมัครใจในการพัฒนา แก้ไขปัญหาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเชิงปฏิบัติและแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยเป็นการร่วมพัฒนาค้นคว้าและศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) พร้อมกัน และช่วยให้ครูผู้สอนไม่โดดเดี่ยวในการพัฒนาผู้เรียน แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีขนาดใหญ่ขึ้น จากในโรงเรียนสู่นอกโรงเรียนและเกิดเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ในระดับเชิงองค์ความรู้ที่เป็นแก่นของความรู้ (อารี สันหวี, 2561) และเกิดการพัฒนาระดับองค์กรและส่วนงานการศึกษา

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่เข้าร่วมเป็นกรณีศึกษา ซึ่งการพัฒนาครั้งนี้เป็นการพัฒนาเชิงระบบ (Whole school system development) กับครูทุกท่านในโรงเรียนนี้ ซึ่งได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ในโครงการเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ “เครือข่ายระดับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา” “เครือข่ายระดับหน่วยงานทางการศึกษา” และ “เครือข่ายระดับกลุ่มสมาชิกวิชาชีพครู”

■ คำถามการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีลักษณะอย่างไร

■ จุดประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก

■ หลักการ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนกรณีศึกษานี้ได้สร้างทีมขับเคลื่อนส่วนกลางระดับโรงเรียนที่ประกอบด้วยครูทีมแกนนำจากกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการ Enjoy Science มาก่อนผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้และผู้เชี่ยวชาญโดยวางแผนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยมีลักษณะสำคัญ 8 ประการ (Hord, 2004; Louis et al., 1995; Louis, et al, 2006) ประกอบด้วย

1) การแบ่งปันวิสัยทัศน์และค่านิยม (share values and vision) เน้นการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะมาเป็นทีมเดียวกันโดยทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาวิชาชีพการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองร่วมกันภายใต้ความร่วมมือระหว่างเพื่อนๆ โดยโรงเรียนมีการประชุมสร้างความเข้าใจในระดับภาพรวมของโรงเรียนและระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละสาระ

2) การแบ่งปันความรับผิดชอบ (Collective responsibility) ส่งเสริมการดำเนินงานลักษณะที่เป็นชุมชนครูทุกคนจะต้องร่วมกันรับผิดชอบตามภารกิจที่มอบหมายเช่นการออกแบบแผนจัดการเรียนรู้การร่วมกันสะท้อนความคิดต่อแผนจัดการเรียนรู้การยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอของเพื่อนด้วยเหตุด้วยผล

3) การสืบเสาะสะท้อนความคิดอย่างมืออาชีพ (Reflective professional inquiry) สร้างและตกลงเงื่อนไขสำคัญคือการสนทนาร่วมกันภายในกลุ่มด้วยการสะท้อนความคิดต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4) ความร่วมมือ (Collaboration) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เป็นชุมชนการเรียนรู้อย่างเข้มแข็ง

5) กลุ่ม (Group) การสร้างกลุ่มที่เกิดจากรวมตัวของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ธรรมชาติของวิชาใกล้เคียงกันโดยประกอบด้วยสมาชิก 3 - 5 คนในการเป็นกลุ่มการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกัน

6) การยอมรับซึ่งกันและกัน (Mutual trust) การให้การยอมรับความเห็นซึ่งกันและกันแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยจะช่วยให้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เดินหน้าได้อย่างมีความสุข

7) การยอมรับนับถือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Respect and support among staff members) การทำงานร่วมกันย่อมต้องให้เกียรติยอมรับนับถือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในเชิงสร้างสรรค์

8) ความเป็นสมาชิกแบบทั้งตัวและหัวใจ (Inclusive membership) ชุมชนการเรียนรู้แบบวิชาชีพจะสำเร็จมากน้อยเพียงใดอยู่ที่สมาชิกจะร่วมมือทุกเทศสนับสนุนแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกันในการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของลูกศิษย์ วัตถุประสงค์หลักของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพคือการมุ่งยกระดับประสิทธิภาพของครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผลประโยชน์ต่อลูกศิษย์อย่างสูงสุดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจะสะท้อนได้ด้วยการแสดงศักยภาพของกลุ่มที่ช่วยส่งเสริมและยกระดับของคุณภาพการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพทั้งหมดในสังคมหรือบริบทของโรงเรียนทั้งโรงเรียนด้วยการมุ่งสู่การยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนได้อย่างสูงสุด (Bolam et al., 2005) ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีลักษณะที่สอดคล้องกับแนวคิดความร่วมมือการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Collaborative continuing professional development) (Cordingley, Bell, Rundell and Evans, 2003) โดยกิจกรรมที่นำมาใช้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เป็นกรณีศึกษานี้เน้นการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) ที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) และวิธีการ (Method) ในการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แนวคิดจากการพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศญี่ปุ่นจากการศึกษางานวิจัยบทความวิชาการ (Shimizu, 2006; Lewis, 2002; Yoshida, 2005) มาใช้ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่การวิจัยครั้งนี้ได้อ้างอิงการศึกษาชั้นเรียนของ Lewis, Perry, & Hurd, (2006) เป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูที่เป็นการปรับปรุงการสอนด้วยตัวของครูเอง (Teacher instructional improvement) และเป็นวิธีการที่ครูเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการปรับปรุงการสอนของครูเองการนำแนวทางนี้มาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูจึงก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการสอนของครูไม่ว่าจะเป็นด้านเนื้อหาวิธีการสอนและต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Lewis, 2002; Lewis et al., 2006; Shimizu, 2006; Isoda, 2007; Wang, 2006) กระบวนการการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study Process) หรือวงจร (Cycle) หรือขั้นตอน (Steps) ในการขับเคลื่อนการทำงานของครูใน

โรงเรียนเป็นไปตาม Lewis (2002) โดยขั้นตอนการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study's Steps) มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดตั้งกลุ่มการศึกษาชั้นเรียนโดยมีกิจกรรมดังนี้หาสมาชิกนัดหมายวันเวลาที่แน่นอนจัดทำแผนการพบกันและตั้งกฎระเบียบในการทำงานกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 ทำการศึกษาชั้นเรียนมีกิจกรรม 3 กิจกรรมคือตกลงเรื่องแนวการทำวิจัยเลือกเนื้อหาวิชาและคัดเลือกหน่วยที่จะทำ

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนการทำวิจัยโดยการศึกษาแผนการวิจัยพัฒนาแผนการสอนและขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 สอนและสังเกตการสอนโดยการเก็บข้อมูลตามที่ตั้งเอาไว้

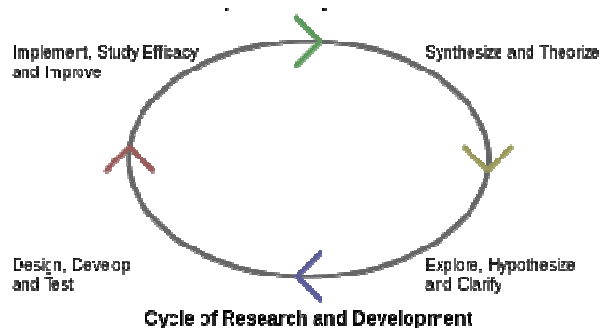
ขั้นตอนที่ 5 อภิปรายและวิเคราะห์ผลการวิจัยชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 6 สะท้อนผลและวางแผนขั้นตอนต่อไป

และนำจุดเด่นของการศึกษาชั้นเรียนของYoshida, (2007) มาร่วมด้วยในประเด็นของการตั้งกลุ่มการทำแผนการสอน อาจเป็นกลุ่มตามระดับชั้นหรือกลุ่มตามวิชาแล้วคัดเลือกเป้าหมายของการศึกษาชั้นเรียนที่ตั้งอยู่บนหัวข้อการวิจัยระดับโรงเรียนแต่คำนึงถึงระดับชั้นหรือวิชาการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อเพิ่มความเข้าใจด้านเนื้อหาแนะนำการคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มการทำแผนแต่ละกลุ่มเลือกหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาชั้นเรียนและเลือกหัวข้อในหน่วยนั้นมาเป็นหัวข้อสำหรับการวิจัยสมาชิกในกลุ่มร่วมมือกันทำแผนการสอนและการลงสู่ชั้นเรียน โดยครูหนึ่งคนในกลุ่มนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้สอนในขณะที่ครูท่านอื่นในกลุ่ม (มากกว่า 1 คน) และผู้สังเกตคนอื่นๆ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญภายนอกสังเกตการสอนผู้สังเกตเหล่านี้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการคิดและการเรียนรู้ของนักเรียนหลังจากการศึกษาชั้นเรียนจบสิ้นลงสมาชิกในกลุ่มอภิปรายเกี่ยวกับชั้นเรียนในช่วงที่จัดไว้สำหรับจากข้อมูลที่ได้เพื่อปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้และนำไปใช้กับชั้นเรียนในครั้งต่อไปหลังจากนั้นวงจรการสอนการสังเกตการอภิปรายจะเริ่มอีกครั้งหนึ่งเมื่อสิ้นสุดวงจรกับครูทุกท่านกลุ่มการศึกษาชั้นเรียนสะท้อนผลการศึกษาและการเรียนรู้และเสนอรายงานเกี่ยวกับข้อค้นพบและผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยโดยเฉพาะในประเด็นที่เป็นเป้าหมายของกลุ่มและหัวข้อวิจัยของโรงเรียนโดยจุดมุ่งหมายปลายทางของกิจกรรมในกระบวนการนี้มีอยู่ 2 ประการคือการสร้างแนวคิดใหม่เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานอยู่บนความเข้าใจเกี่ยวกับการคิดของนักเรียนจากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งสองท่าน

■ วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อศึกษาการดำเนินการวิจัยในเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 วงจรของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยข้อมูลพื้นฐาน (Research) การศึกษาความสำคัญและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียนในสถานศึกษาในระยะนี้เป็นการศึกษาความสำคัญและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและศึกษาองค์ประกอบรูปแบบขององค์ประกอบของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development) ในระยะนี้เป็นการพัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบฯโดยผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูและองค์ประกอบการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวเชิงรุกผู้วิจัยได้ดำเนินการผลการศึกษาจากข้อมูลในตอนต้นที่ 1 นามาวิเคราะห์สังเคราะห์และศึกษาแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดความครอบคลุมได้ดำเนินการ 4 ขั้นตอนขั้นที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์โครงสร้างรูปแบบฯขั้นที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านได้ช่วยวิพากษ์ความเหมาะสมปรับปรุงและนำไปใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มกลุ่มวิจัยขั้นที่ 3 เป็นการปรับปรุงรูปแบบหลังการศึกษาโดยใช้และนำไปใช้จริงกับครูขั้นที่ 4 นำข้อมูลที่ได้จากใช้สังเคราะห์ปรับปรุงรูปแบบฯหลังนำไปใช้จริงกับครูรับรองรูปแบบฯโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านอีกครั้งเพื่อยืนยันประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบฯที่พัฒนาขึ้น

ระยะที่ 3 การวิจัยและการใช้นวัตกรรม (Research and Innovation Implementation) การนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวเชิงรุกกับครูและผู้บริหารในโรงเรียนจำนวน 99 ท่าน

ระยะที่ 4 การประเมินและการปรับปรุง (Assessment, Evaluation and Improvement) เป็นการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินโดยใช้การถอดบทเรียนและการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งจากการพัฒนาเพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบฯต่อไป

ผู้เข้าร่วมการวิจัย

กลุ่มคนที่เข้าร่วมการวิจัยเป็น โรงเรียนโรงเรียนตะกั่วป่า "เสนาอนุกุล" ตำบลบางนายสี อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยครูและผู้บริหารมีความเต็มใจเข้าร่วมในโครงการฯ จำนวน 99 คน จากเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้ คือ 1) เป็นโรงเรียนที่ได้รับทุนสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2) ผู้บริหารมีความตั้งใจและเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการฯ 3) ครูมีความเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการฯ อย่างต่อเนื่อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ ดังนี้

- 1) แบบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูโดยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้
- 2) แบบประเมินความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3) แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 4) แบบประเมินการเรียนรู้ของครูต่อรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้พัฒนาจากกรอบการพัฒนาเครื่องมือของทีมขับเคลื่อนส่วนกลางของคุรุสภา ที่ได้เชิญอาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ร่วมพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (IOC) ได้ค่าเฉลี่ย 1.00 และความถูกต้องเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทุกเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเครื่องมือการวิจัยแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูโดยชุมชน

แห่งการเรียนรู้ของครูนั้นนำมาใช้เก็บข้อมูลก่อนหลังการดำเนินโครงการ แบบประเมินความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดำเนินการเก็บข้อมูลในแต่ละวงรอบการศึกษาชั้นเรียนโดยมีการศึกษาเอกสารร่วมในขั้นตอนนี้และแบบประเมินการเรียนรู้ของครูต่อรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ใช้เมื่อเสร็จสิ้นทางแบบสำรวจการดำเนินการวิจัยมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากเครื่องมือหลากหลาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t- test) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

ในการศึกษาที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกรณีศึกษานี้ มีกระบวนการการศึกษาชั้นเรียนที่ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ครูในทีมกำหนดเป้าหมายของการร่วมโครงการอย่างชัดเจน และแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 สมาชิกในกลุ่มการศึกษาชั้นเรียนร่วมกันโดยออกแบบและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 ครูในกลุ่มการศึกษาชั้นเรียนนำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน และสังเกตชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 4 นำผลข้อมูลมาวิเคราะห์และสะท้อนผลการปฏิบัติในชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผลการเรียนรู้ของครู และแนวทางการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 6 สมาชิกในกลุ่มการศึกษาชั้นเรียนดำเนินการปรับแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 7 ดำเนินการศึกษาชั้นเรียนในวงรอบที่ 2

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับโรงเรียน (School Professional Development Model) โรงเรียนได้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่มีการขับเคลื่อนด้วยการหนุนนำอย่างต่อเนื่อง (Coaching) และการศึกษาบทเรียน (Lesson Study) โดยมีทีม PLC ระดับโรงเรียน ที่มีท่านผู้อำนวยการเป็นผู้นำ และมีทีม PLC ระดับโรงเรียน 21 ทีม ที่มีครูแกนนำในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการระบบการทำงานร่วมกันแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาตนเองสู่การพัฒนาโรงเรียนที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน คือการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพมีรายละเอียดในแผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 รายละเอียดของกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนกรณีศึกษา

การดำเนินการการพัฒนาวิชาชีพด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ผู้เข้าร่วมโครงการในระดับโรงเรียนมีครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียน ศิษยานิเทศก์ ครูอาวุโส ครูที่เคยได้รับรางวัลใดรางวัลหนึ่งของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา การดำเนินการจะมีลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) สร้างทีมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC Team Set-up) ร่วมกัน กำหนดทีมทำงาน โดยมีคุณครูที่เลี้ยงที่โรงเรียนเป็นกำลังหลัก และเป็นแกนนำในการสร้างทีม PLC ประกอบด้วย

(1) ครูหัวหน้าทีมปฏิบัติการ (Model Teacher) จำนวน 1 คน เพื่อรับผิดชอบในการริเริ่มให้มีการประชุมพูดคุยกันเพื่อแก้ปัญหาระดับของนักเรียน ในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง อย่างต่อเนื่อง

(2) ครูเพื่อนร่วมปฏิบัติการ (Buddy Teacher) ต้องมีจำนวน 3-5 คน เพื่อร่วมทำงานปฏิบัติการร่วมคิด ร่วมออกแบบบทเรียน ร่วมติดตามไปสังเกตการสอนในห้องเรียนของครูหัวหน้าทีมปฏิบัติการ และกลับมาช่วยกันสะท้อนคิดหลังการสอนจบลง ครูที่เป็นเพื่อนร่วมปฏิบัติการ ถือเป็นผู้มีส่วนการเป็นส่วนหนึ่งของการรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาระดับของนักเรียนด้วย

(3) พี่เลี้ยงวิชาการ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ (Mentor or Expert) อาจเป็นครู หรือนักวิชาการเฉพาะทาง หรือบุคคลที่มีประสบการณ์เฉพาะในเรื่องที่กำลังพยายามแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อันนั้น ๆ

(4) ฝ่ายบริหารของโรงเรียน อาจเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือรองผู้อำนวยการ ควรจะเข้ามาช่วยเรียนรู้กระบวนการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาระดับของนักเรียน เพื่อว่าฝ่ายบริหารอาจจะสนับสนุนในบางประเด็นให้เป็นการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

(5) ครูอาวุโสที่เกษียณอายุราชการ หรือปราชญ์ชุมชนที่มีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาระดับของนักเรียนในเรื่องนั้น ๆ

โดยการสร้างทีม PLC ของโรงเรียนนี้เน้นเป็นสมาชิกที่ต่อเนื่อง เพื่อการเรียนรู้ตลอดทั้งภาคเรียน หรือตลอดทั้งปีการศึกษา โดยเฉพาะครูหัวหน้าทีมปฏิบัติการ (Model Teacher) และครูเพื่อนร่วมปฏิบัติการ (Buddy Teacher) ที่ต้องมีความรับผิดชอบและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี

2) กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพ หรือทบทวนประเด็นปัญหาระดับของนักเรียนในระดับภาพรวมของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาไว้ 6 เป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่ได้ประกาศ ประกอบด้วย การ

เรียนรู้วิทยาศาสตร์การเรียนรู้คณิตศาสตร์ สมรรถนะผู้เรียน คุณลักษณะผู้เรียน เศรษฐกิจพอเพียง การรู้หนังสือและ การพัฒนาคุณภาพนักเรียนผ่านบทบาทผู้นำทางวิชาการ ทีมแกนนำ PLC ระดับโรงเรียนต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูให้ชัดเจน

3. กำหนดและเลือกบทเรียนเป้าหมายเพื่อการเปิดชั้นเรียนในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ (Open Class Plan-PLC Plan) ทีมจะต้องร่วมกันพิจารณาเลือกบทเรียนเป้าหมายเพื่อการเปิดชั้นเรียน (Open Class) ทั้งนี้การเปิดชั้นเรียนจะต้องวางแผนให้ได้อย่างน้อย 3 ครั้งต่อภาคเรียน ต่อ ครูหัวหน้าทีมปฏิบัติการ (Model Teacher) หนึ่งคน โดยการเลือกบทเรียนนั้นจะต้องเลือกเนื้อหาที่นักเรียน ห้อยโคงหนึ่งเป็นเป้าหมายที่จะใช้เป็นห้องเปิดชั้นเรียน และนักเรียนห้องนั้นยังไม่เคยเรียนเรื่องนั้นมาก่อนและห้องเรียนห้องนั้น จะต้องใช้เพื่อการเปิดห้องเรียน อย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ครั้ง

4. ศึกษาบทเรียนเพื่อการออกแบบการสอน (Lesson Study and Instructional Design) เมื่อมีทีมทำ PLC และมีชั้นเรียนเป้าหมายที่จะดำเนินการพัฒนาแล้ว จากนั้น จะต้องกลับมาพิจารณาสาระที่จะต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและตามแผนการสอนที่สอดคล้องกับแผนของโรงเรียน จากนั้นครูหัวหน้าทีมปฏิบัติการ (Model Teacher) จะต้องพิจารณาคัดสาระที่จะนำมาออกแบบบทเรียน โดยจะต้องพิจารณาว่า สาระที่คาดว่าจะจัดการเรียนการสอนในอีกประมาณ ๓-๔ สัปดาห์ข้างหน้า นำมาสาระนั้นมารวมกันออกแบบบทเรียน (Lesson Design) ร่วมกันกับครูเพื่อนร่วมปฏิบัติการ (Buddy Teacher) และทีม PLC ทุกคนโดยจะต้องมีการออกแบบ วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างละเอียด รอบคอบ มีการประชุมปรึกษาหารือกัน ร่วมกันออกแบบบทเรียน มีการออกแบบสื่อที่จะประกอบการจัดการเรียนรู้ โดยบุคคลที่จะต้องนำความคิดของทีมไปปฏิบัติการเขียนแผนจัดการสอน รวมถึงการผลิตสื่อประกอบการสอน คือ ครูหัวหน้าทีมปฏิบัติการ (Model Teacher) โดยจะต้องเคารพความคิดของเพื่อนในทีม นำความคิดข้อเสนอจากการประชุมร่วมกันไปปฏิบัติออกแบบมาให้ได้ครบถ้วน สมบูรณ์ ต้องให้เกียรติในความคิดของทีม

5. เข้าสู่ช่วงรอบการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) ที่มี 7 ขั้นตอนโดยมีการออกแบบสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ (Lesson Design) การปฏิบัติการเปิดชั้นเรียน (Open Classroom) การสังเกตชั้นเรียน (Classroom Observation) และการสะท้อนผลการสอนหลังการสอน (After Class Reflection)

ซึ่งรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพนั้นถือว่าเป็นนวัตกรรมของเครือข่ายโรงเรียนตะกั่วป่า “เสนาบุญกุล” ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรม 2 กิจกรรมนี้ควบคู่กับการดำเนินการตามรูปแบบ PLC ของโรงเรียน ดังนี้

1) กิจกรรมตามบทบาทของโค้ชและพี่เลี้ยง ที่มีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ ชี้แนะตามแผนปฏิบัติการของเครือข่ายโรงเรียนตะกั่วป่า “เสนาบุญกุล” เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการฯ ตามแผนปฏิบัติการของเครือข่าย โดยการลงพื้นที่จริง การใช้ระบบออนไลน์เพื่อสร้างเครือข่ายของการเรียนรู้ และการประสานทำงานร่วมกับโค้ชในพื้นที่ของโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) กิจกรรมการกำกับ ติดตาม และประเมิน ที่มีการกำกับ ติดตามงานตามแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตที่กำหนดตามแผนปฏิบัติงานของเครือข่ายโรงเรียนตะกั่วป่า “เสนาบุญกุล” มีการลงพื้นที่จากทีมหนุนนำอย่างต่อเนื่อง โรงเรียน จำนวน 3 ครั้ง และการลงพื้นที่จากทีมหนุนนำอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัย จำนวน 2 ครั้ง โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การเข้าสังเกตการดำเนินงานในโรงเรียน เพื่อเก็บข้อมูลตามกรอบของคุรุสภาและตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตได้กำหนดให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และมีการดำเนินการในรูปแบบทั้งระบบ

จากการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการของรูปแบบ PLC พบว่าครุร้อยละ 90 มีการพัฒนาความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนและเทคโนโลยี (Technological Pedagogical Content Knowledge: TPACK) ครูในทีม PLC มีการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสืบเสาะหาความรู้และโครงงานฐานวิจัย เป็นนวัตกรรมเด่นของโรงเรียนด้านการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักเรียน โดยแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการออกแบบบทเรียนที่ใช้กิจกรรมสืบเสาะหา

ความรู้ตามรูปแบบโครงงานฐานวิจัย ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสมรรถนะให้กับนักเรียนในลักษณะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

การจัดการเรียนรู้ของเครือข่าย โรงเรียนตะกั่วป่า “เสนาหูกุล” เน้นกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ในรูปแบบของการสร้างสรรค์ชิ้นงานของนักเรียน ที่ใช้โครงงานฐานวิจัย (Research Based Learning: RBL) ที่เริ่มจากความอยากรู้ สนใจ โดยอาศัยหลักคิดที่เป็นเหตุ-ผล ในการอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำชิ้นงาน หรือโครงงาน โดยการเน้นให้นักเรียนใช้ปัญญาครบทั้ง 3 ฐาน คือ ฐานใจ ฐานกาย ฐานคิด ครูทุกคนในเครือข่ายฯ มีความต้องการการเปลี่ยนแปลงการสอนของตนเองซึ่งจริงๆ แล้วไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนรู้แบบใดก็ตาม หัวใจสำคัญคือ นักเรียนต้องได้ฝึกปฏิบัติทั้งทางร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ หรือการเน้นให้ใช้ปัญญาให้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ การทำให้นักเรียนเปิดใจอยากเรียนรู้อย่างแท้จริง มีการปฏิบัติมาก ๆ และบ่อยๆ โดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ให้มาก และมีการเรียนรู้ที่ต้องใช้ความเป็นเหตุเป็นผลเป็นสำคัญ ที่กล่าวมาคือ การส่งเสริมฐานใจ ฐานกายและฐานคิด ซึ่งแน่นอนว่าการพัฒนานักเรียนอาจจะมองเพียงคะแนนสอบ O-NET ไม่ได้อย่างเดียว แต่ส่วนที่เป็นเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน คือ การสะท้อนการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ของตนเองผ่านการเขียนสะท้อนตัวเองในด้านการเรียนรู้ และพัฒนา ซึ่งการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้โครงงานเป็นฐานวิจัยจึงเป็นนวัตกรรมเด่นของเครือข่ายนี้ โดยเน้นกระบวนการสะท้อนการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเครื่องมือวัดและประเมินผล รวมทั้งการประเมินชิ้นงานของนักเรียน จากข้างต้นพบว่าเครือข่ายโรงเรียนนี้มีการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้สอดคล้องกับบริบทการทำงานของโรงเรียน

ตารางที่ 1

แสดงผลในด้านผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ประเด็น	ระดับการประเมิน (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ความชัดเจนในการประสานงานกับเครือข่าย	4.95	0.22
2. การมีส่วนร่วมระหว่างทีมโค้ชกับเครือข่าย	4.12	0.33
3. การให้คำชี้แนะที่ตรงประเด็น สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์	5.00	0.00
4. สัมพันธภาพที่เป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำ PLC	5.00	0.00
5. ความสม่ำเสมอในการเป็นเพื่อนร่วมทางในการทำ PLC ตามแผนปฏิบัติการของเครือข่าย	4.95	0.22
6. การเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.95	0.22
7. ความชัดเจนในองค์ความรู้และการปฏิบัติในเรื่อง PLC	4.75	0.15

จากผลวิจัยพบว่าครูในเครือข่ายมีผลการประเมินรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเด็นด้านสัมพันธภาพที่เป็นกัลยาณมิตรทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ด้านการให้คำชี้แนะที่ตรงประเด็น สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ ด้านความชัดเจนในการประสานงานกับเครือข่าย ด้านความสม่ำเสมอในการเป็นเพื่อนร่วมในการทำทางในการทำ PLC ตามแผนปฏิบัติการของเครือข่าย ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านความชัดเจนในองค์ความรู้และการปฏิบัติในเรื่อง PLC และด้านการมีส่วนร่วมระหว่างทีมโค้ชกับเครือข่าย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 5.00, 5.00, 4.95, 4.95, 4.95, 4.75, และ 4.12 ตามลำดับโดยคะแนนที่ได้จากการประเมินของครูจำนวน 99 ท่านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.00- 0.33 ซึ่งคะแนนมีการกระจายค่อนข้าง

น้อย ผลการประเมินต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างที่ครูสะท้อนถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงมีการยอมรับซึ่งกันและกันมากขึ้นสามารถทำงานเป็นทีมในระดับโรงเรียนและกลุ่มย่อยได้

อภิปรายผล

จากผลวิจัยที่ได้นำเสนอข้างต้น ได้ข้อสรุปด้านนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการฯจากการสังเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมจากครูผู้บริหารและทีมหนุนนำอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพสู่การปฏิบัติและให้เกิดผลข้อค้นพบที่สำคัญของการวิจัยครั้งนี้พบว่า

1. รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งผลการพัฒนาเชิงพบว่ารูปแบบมีประสิทธิภาพเชิงประจักษ์และเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยในเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่มีการทำงานเป็นระบบ โดยระยะที่ 1 ขั้นการวิจัยเพื่อข้อมูลพื้นฐาน (Research) ศึกษาความสำคัญและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มวิจัยเพื่อนำมาร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และวางเป้าหมายของการพัฒนาของโรงเรียน ระยะที่ 2 ขั้นการพัฒนา (Development) นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกระยะที่ 3 ขั้นการวิจัยและการใช้นวัตกรรม (Research and Innovation Implementation) การนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงปฏิบัติกับครูและผู้บริหารในโรงเรียนโดยกลุ่มวิจัยมีจำนวน 99 ท่านระยะที่ 4 การประเมินและการปรับปรุง (Assessment, Evaluation and Improvement) เป็นการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินและการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งจากการพัฒนาเพื่อนำไปปรับรูปแบบต่อไปทั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มต้นกระบวนการพัฒนารูปแบบโดยเน้นตามขั้นตอนและเชิงประจักษ์โดยดำเนินการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ชุมชนวิชาชีพ (PLC) และแนวการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) ที่โดยให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อการพัฒนาสอดคล้องกับข้อค้นพบของ สุนน อมรวิวัฒน์ (2560) ที่กล่าวว่ากระบวนการพัฒนาวิชาชีพผู้ปฏิบัติต้องเป็นกลไกที่มีธรรมชาติมีความเข้าใจในการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นการสร้างบรรยากาศร่วมใจตั้งใจการพัฒนาเปิดใจในการเรียนรู้และร่วมทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งกลยุทธ์สำคัญของการพัฒนาครูคือการช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพถือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development) ที่สร้างทีมที่เกิดในโรงเรียนและความแข็งแกร่งทางวิชาการให้กับครูอย่างยั่งยืน โดยกิจกรรมการศึกษาชั้นเรียนที่มีการวางออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้กับครูจากการทำงานร่วมมือจากทุกฝ่ายสามารถช่วยเหลือครูในเรื่องเติมเต็มความรู้ วิธีการเทคนิคหลากหลายที่ทำให้ครูได้กิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติของนักเรียนอย่างแท้จริง นักเรียนถูกกระตุ้นในเรื่องการคิด การลงมือ และการเห็นคุณค่าสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้นั้นต้องได้จากการต้องการของครูและนักเรียนอย่างแท้จริง (Teacher and Student's Need) จะทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Glickman, 2004) อีกทั้งงานวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้กล่าวว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในกระบวนการเริ่มแรกผู้เข้าร่วมกระบวนการจะต้องเปิดใจยอมรับในความสามารถของสมาชิกในทีม โดยมีการทำงานร่วมกันบนเป้าหมายเดียวกัน ร่วมกับการทำงานที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับ Linda Darling – Hammond and Ann Lieberman (2556) ที่กล่าวว่าพัฒนาวิชาชีพครูควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอทั้งภายในและภายนอกและสอดคล้องกับขั้นตอนการสร้างรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของงานวิจัยของ ประณัฐกิจรุ่งเรือง (2560) ที่กระบวนการของรูปแบบประกอบด้วยระยะที่ 1 การปฐมนิเทศเตรียมความพร้อมระยะที่ 2 วางแผนระยะที่ 3 การปฏิบัติงานตามแผนงานระยะที่ 4 การประเมินความก้าวหน้า

จากผลการวิจัยที่นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของการวิจัยนี้เมื่อนำมาวิเคราะห์ถึงปัจจัยเสริมที่ 1 ที่ทำให้รูปแบบที่มีความเหมาะสมและส่งเสริมครูให้เกิดความร่วมมือมีรูปธรรมในการนำไปใช้ได้จริงในห้องเรียน ปัจจัยนี้คือการพัฒนาขึ้นมาจากพื้นฐานความต้องการจำเป็น(Need) ของครูที่ต้องการพัฒนานักเรียนที่ตนเองดูแลให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในปัจจุบัน ซึ่งรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูจากงานวิจัยนี้มีลักษณะและขั้นตอนที่เด่นชัดและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูของงานวิจัยอื่น เช่น นภา เดชบุญเชิดชู และคณะ (2560) กล่าวว่าครูจะต้องเป็นผู้นำความคิดทางวิชาการและความเป็นกัลยาณมิตรที่สำคัญในการสั่งสมและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ตลอดจนพัฒนาบุคลิกภาพเชิงวิชาการเชิงวิชาชีพและครูควรได้รับการพัฒนาความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้รับความรู้ใหม่ที่จะช่วยสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนเน้นการเปลี่ยนแปลงสู่การเรียนรู้ (transformative learning) และสอดคล้องกับทิตินา แคมมณี (2552) ที่กล่าวว่าการใช้วิธีการเชิงระบบมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูจะมีส่วนช่วยให้ครูได้ร่วมเรียนรู้และพัฒนาในวิชาชีพได้อย่างมีระบบแบบแผนรวมทั้งกาญจนา คุณารักษ์ (2545) ที่กล่าวว่าการใช้วิธีการขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพจะต้องมีความเกี่ยวพันเชื่อมโยงในระบบลดภาระงานไม่ขัดแย้งช่วยทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลประเมินชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูพบว่า คะแนนเฉลี่ยของการประเมินรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการวิจัยนี้มีคะแนนเฉลี่ยที่สูง และคะแนนของครูแต่ละท่านใกล้เคียงกัน โดยในด้านสัมพันธภาพที่เป็นกัลยาณมิตรที่ส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติและดำเนินการให้คำชี้แนะที่ตรงประเด็น สร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ยเต็ม ด้านความสม่ำเสมอในการเป็นเพื่อนร่วมทางในการทำงาน และสร้างการเรียนรู้และพัฒนาของครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเฉลี่ยรองลงมา แสดงถึงรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพนี้สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานและระบบการช่วยเหลือ หนุนนำของครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องของผลการประเมินมีความสอดคล้องกับผลการถอดบทเรียนสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างที่ครูสะท้อนถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงมีการยอมรับซึ่งกันและกันมากขึ้นสามารถทำงานเป็นทีมในระดับโรงเรียนและกลุ่มย่อยได้ครูมีความตั้งใจในการเรียนรู้จากเพื่อนครูมากขึ้น และเกิดทีมการทำงานในโรงเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

3. แนวทางการการศึกษาบทเรียนเพื่อการออกแบบการสอน (Lesson Study and Instructional Design) ของการวิจัยนี้ ผลวิจัยนำเสนอขั้นตอนที่สำคัญ คือ ทีมทำ PLC ต้องกำหนดขั้นเรียนเป้าหมายที่จะดำเนินการพัฒนาชัดเจนจากนั้นจะต้องกลับมาพิจารณาสาระที่จะต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและตามแผนการสอนที่สอดคล้องกับแผนของโรงเรียน จากนั้นครูหัวหน้าทีมปฏิบัติการ (Model Teacher) จะต้องพิจารณาคัดสาระที่จะนำมาออกแบบบทเรียนโดยจะต้องพิจารณาว่าสาระที่คาดจะจัดการเรียนการสอนในอีกประมาณ 3-4 สัปดาห์ข้างหน้านำมาสาระนั้นมาร่วมกันออกแบบบทเรียน (Lesson Design) ร่วมกันกับครูเพื่อนร่วมปฏิบัติการ (Buddy Teacher) และทีม PLC ทุกคนโดยจะต้องมีการออกแบบวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างละเอียดรอบคอบมีการประชุมปรึกษาหารือกันร่วมกันออกแบบบทเรียนมีการออกแบบสื่อที่จะประกอบการจัดการเรียนรู้โดยบุคคลที่จะต้องนำความคิดของทีมไปปฏิบัติการเขียนแผนจัดการสอนรวมถึงการผลิตสื่อประกอบการสอนคือครูหัวหน้าทีมปฏิบัติการ (Model Teacher) โดยจะต้องเคารพความคิดของเพื่อนในทีมนำความคิดข้อเสนอจากการประชุมร่วมกันไปปฏิบัติออกแบบมาให้ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ต้องให้เกียรติในความคิดของทีมซึ่งความสามารถจากการประเมินสอดคล้องกับงานวิจัยของกรณีย์ พลวิธรรมมงคล และเรวัตตะ กิจจานุลักษณ์ (2557) ได้พบว่าครูมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี

4. ความสามารถจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูจากผลการประเมินตนเองของครูและผลการสังเกตการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน จากการดำเนินการไปติดตามช่วยเหลือด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากกิจกรรมการกำกับติดตามและประเมินตามแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตที่กำหนดตามแผนปฏิบัติงานของเครือข่ายโรงเรียนตะกั่วป่า “เสนาบุญกุล” จำนวน 3 ครั้งและการลงพื้นที่จากทีมหนุนนำอย่างต่อเนื่องมหาวิทยาลัยจำนวน 2 ครั้งโดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างการเข้าสู่เหตุการณ์

ดำเนินงานในโรงเรียนเพื่อเก็บข้อมูลตามกรอบของครูสภาและตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตได้ พบว่าครูร้อยละ 90 มีการพัฒนาความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนและเทคโนโลยี (Technological Pedagogical Content Knowledge: TPACK) ครูในทีม PLC มีการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสืบเสาะหาความรู้และโครงงานฐานวิจัยเป็นนวัตกรรมเด่นของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักเรียนโดยแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการออกแบบบทเรียนที่ใช้กิจกรรมสืบเสาะหาความรู้ตามรูปแบบโครงงานฐานวิจัยทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสมรรถนะให้กับนักเรียนในลักษณะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญฤทธิ์ปิยะศรีและมาเรียมนิลพันธ์ุ (2558) ที่พบว่าครูที่มีสมรรถนะการสอนที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการเลือกรูปแบบและเทคนิคการจัดการเรียนรู้สร้างสรรวิธีการจัดการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะและความสามารถที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลรวมถึงการเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อคิดเพื่อร่วมทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถความพร้อมความสนใจเพื่อให้ นักเรียนสามารถเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมได้จนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองตลอดจนฝึกให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิดของตนเองเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้สอนสู่ความเป็นมืออาชีพโดยมีเงื่อนไขในการสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้แก่การสอนงาน (Coaching) การสอนงานเพื่อพัฒนาการรู้คิด (Cognitive Coach) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) ทั้งนี้มีเงื่อนไขที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้คือการสร้างบรรยากาศที่เป็นทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยามีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้เรียนในการเรียนรู้

ปัจจัยเสริมที่ 2 คือการเอาใจใส่ของผู้บริหารและสนับสนุนครูทีมแกนนำระดับโรงเรียนอย่างต่อเนื่องผู้บริหารต้องมีความบทบาทของนักวิชาการและนักปฏิบัติควบคู่กับนักบริหารซึ่งสอดคล้องกับนฤมลอินทร์ประสิทธิ์ (2552) ได้กล่าวว่าความสำเร็จของนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนคือ การนำเอานวัตกรรมที่สามารถทำหน้าที่ในโรงเรียนได้จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นกับครูและนักเรียนจำเป็นต้องคำนึงปัจจัยต่างๆเหล่านี้ได้แก่การสนับสนุนจากหน่วยงานบังคับบัญชาของโรงเรียนการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนและของตัวครูเอง ความมั่นใจว่าการศึกษาระดับชั้นเรียนเป็นโอกาสของการพัฒนาวิชาชีพประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันของครูที่เข้าร่วมและแนวทางการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูทีมแกนนำต้องมีความเข้มแข็งทางวิชาการและเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อสามารถเป็นกรณีศึกษาให้กับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นได้โดยมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาช่วยเหลือในการเติมเต็มองค์ความรู้ให้กับครูในโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนตะกั่วป่า “เสนาบุญกุล” นำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมาพัฒนาครูเชิงระบบทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของครูที่เข้าร่วมอย่างชัดเจนในประเด็นของครูมีทิศทางการพัฒนาตนเองที่ชัดเจนซึ่งผลสุดท้ายคือการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ที่เกิดกับนักเรียนครูมีการกำหนดเป้าหมายเดียวกันบนความเชื่อเดียวกันมีการแบ่งปันความรับผิดชอบสามารถทำงานแบบร่วมมือกันสืบเสาะหาความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการสะท้อนคิดแบบสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองในห้องเรียนที่ครูเป็นผู้กระตุ้นการคิดของนักเรียนจากการถามคำถามท้าทายนักเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะและยอมรับฟังให้ออกาสนักเรียนโดยให้นักเรียนดำเนินการสืบเสาะผ่านโครงงานสร้างสรรค์ขึ้นงานตามความสนใจของตนเอง

บทสรุปจากการวิจัย

ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นสามารถส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกและนำไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนได้ โดยนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในการทำภารกิจ นักเรียนถูกกระตุ้นการคิดจากการใช้คำถามของครูที่เน้นการถามเพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าเพื่อการตัดสินใจ โดยจุดเด่นของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูนี้คือการส่งเสริมให้โรงเรียนสร้างระบบที่มีขั้นตอนและกลไกการทำงานอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอผ่านรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งรูปแบบนี้ต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนโดยใช้การหนุนนำอย่างต่อเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนร่วมกับ

การศึกษาชั้นเรียน (PLC Team Set-up) ซึ่งต้องมีครูเป็นแกนนำของโรงเรียนนั้นเป็นผู้ดำเนินการสร้างและพัฒนาบทเรียนซึ่งถือว่าเป็นจุดเด่นของชุมชนการเรียนรู้ในการวิจัยนี้ โดยมีกระบวนการการศึกษาชั้นเรียนที่ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน 7 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ครูในทีมกำหนดเป้าหมายและแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ต้องพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ครูในกลุ่มศึกษาชั้นเรียนร่วมกันโดยออกแบบและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ขั้นตอนที่ 3 ครูในกลุ่มการศึกษาชั้นเรียนนำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในชั้นเรียนและสังเกตชั้นเรียนขั้นตอนที่ 4 นำผลข้อมูลมาวิเคราะห์และสะท้อนผลการปฏิบัติในชั้นเรียนขั้นตอนที่ 5 สรุปผลการเรียนรู้ของครูและแนวทางการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ขั้นตอนที่ 6 สมาชิกในกลุ่มการศึกษาชั้นเรียนดำเนินการปรับแผนการจัดการเรียนรู้และขั้นตอนที่ 7 ดำเนินการศึกษาชั้นเรียนในรอบที่ 2 โดยมีการออกแบบสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ (Lesson Design) การปฏิบัติการเปิดชั้นเรียน (Open Classroom) การสังเกตชั้นเรียน (Classroom Observation) และการสะท้อนผลการสอนหลังการสอน (After Class Reflection) เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการครูและผู้บริหารมีการประเมินรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับคะแนนที่สูง โดยเฉพาะประเด็นรูปแบบนี้มีการให้คำชี้แนะที่ตรงประเด็น แลกใหม่ สร้างสรรค์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง กับการใช้การหนุนนำอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดมิตรภาพแบบกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่หลอมรวมทีมครูในโรงเรียนในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

■ ข้อจำกัดหรือข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินโครงการพัฒนาและวิจัยครั้งนี้ พบประเด็นที่สำคัญในการบรรลุเป้าหมายการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนทั้งระบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการสร้างทีม

1) บทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานมีความสำคัญกับการตัดสินใจในการจัดสรรเวลาของการทำ PLC รวมทั้งต้องเป็นผู้นำวิชาการ (Academic Leadership) เพราะการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวมทั้งระบบต้องมีผู้นำ กำกับติดตามการทำงานของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีการทำงานเป็นเครือข่ายกับหัวหน้าทีม PLC ซึ่งส่วนใหญ่คือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2) ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีนโยบายชัดเจนในเรื่องการพัฒนาครูผ่านกระบวนการ PLC ทำให้เกิดการขับเคลื่อนโรงเรียนในเชิงระบบได้

ด้านการกำหนดปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและการดำเนินโครงการ

1) การเปิดโอกาสและสร้างเวทีในระดับโรงเรียนและระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่พูดคุยแลกเปลี่ยนกำหนดทิศทางการทำงาน และระบุเป้าหมายที่ชัดเจนที่ต้องการพัฒนาผ่านรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการเริ่มต้นที่สำคัญอย่างมากกับการทำงานในโครงการนี้

2) การดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการของรูปแบบ PLC สมาชิกในทีมต้องให้เกียรติ เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน และการสนับสนุนการทำงานร่วมกันสามารถสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพได้

3) กรอบแนวคิดในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรมีลักษณะ 5 ประการนี้ คือ การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมในการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติการที่มีเป้าหมายร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลังของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเปิดใจรับการชี้แนะ เปิดห้องเรียน มีการสังเกตชั้นเรียน และการมีกระบวนการสะท้อนคิดกับผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้

References

- กรณีย์พล วิวรรธมมงคล เรวัดตะ กิจจานุลักษณะ (2557). รูปแบบการพัฒนาคู่มือส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น. *สถาบันวิจัยและพัฒนา.กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี.*
- กาญจนา คุณารักษ์ (2545). การออกแบบการสอน. นครปฐม. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิศนา ขัมมณี (2552), ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาเดช บุญเชิดชู และคณะ. (2560). ผู้้น พหุมิติภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการนักศึกษาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพรู. *วารสาร Veridian E-Journal University.* ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 (ธันวาคม - กันยายน).213-198
- นฤมล อินทร์ประสิทธิ์. (2552). การศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study): นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคู่มือและนักเรียน. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิตยสถานมหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- บุญฤทธิ ปิยะศรี และมาเรียม นิลพันธุ์ (2558). รูปแบบการพัฒนาวชิพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย,ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) หน้า 97-109.*
- ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะ. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นที่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู. *วารสารVeridian E-Journal University.*ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม).104-122.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557).รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่,ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ธันวาคม-กรกฎาคม).*
- สุนน อมรวีวัฒน์. (2560). กัลยาณมิตรนิเทศ. กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อารี สันทรวี. (2560). พัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้: คู่มือปฏิรูปโรงเรียนที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: ปีโก้ (ไทยแลนด์).
- อารี สันทรวี. (2561). ทฤษฎีการเรียนรู้ของสมองสำหรับพ่อแม่ครูและผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- Sparks and Loucks Horsley. (2001). *The Principal: Creative Leadership for Effective Schools.* 4th ed. Boston, Ubben, G.C., Hughes, L.W., and Norris, C.J.
- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., Hawkey, K., Ingram, M., Atkinson, A. & Smith, M. (2005). *Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities. Research Report 637.* London: DfES and University of Bristol.
- Cordingley, P., Bell, M., Rundell, B. and Evans, D. (2003). *The Impact of Collaborative CPD on Classroom Teaching and Learning.* In *Research Evidence in Education Library,* London: EPPICentre, *Social Science Research Unit,* Institute of Education, University of London.
- Dennis Sparks and Susan Loucks-Horsley. (1989). *Models of Staff Development. National Staff Development Council, 1989 (Vol. 10), No. 40-57.*
- Dianne Lewis. (2002). *The Place of Organizational Politics in Strategic Change. Strategic Chang, 2002 (Vol. 11), NO. 25-34.*
- Glickman, C. D. (2004). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach.* 6th ed. Boston: Allyn & Bacon.

- Hord, S. M. (Ed.). (2004). Learning together, Leading together: Changing Schools through Professional Learning Communities. *New York: Teachers College Press.*
- Isoda, M. (2007). Japanese Lesson Study in Mathematics, Its impact Diversity and Potential Education Development. *Singapore: World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd.*
- Lewis, C., Perry, R., & Hurd, J. (2006). Lesson Study Come of Age in North America. *Phi Delta Kappan*, 88, 2006 (Vol. 4), No. 273-281.
- Linda Darling –Hammond and Ann Liebeman (2006). Suksakhong khru naiya prathet talok. *Journal of Thailand Education Deans Council*. Vol 5 No.3: (September-December).
- Louis, K.S., Kruse, S.D. & Associates. (1995). Professionalism and Community: Perspectives on Reforming urban Schools. *Thousand Oaks, CA: Corwin Press Inc.*
- Louis, K.S. & Gordon, M.F. (2006). Aligning Student Support with Achievement Goals: The Secondary Principal's Guide. *Thousand Oaks, CA: Corwin.*
- Shohei Shimizu. (2006). A Linear Non-Gaussian Acyclic Model for Causal Discovery. *Journal of Machine Learning Research*, 2006 (Vol. 7).
- Sparks and Loucks-Horsley. (2001). The Principal: Creative Leadership for Effective Schools. *4th ed. Boston, Ubben, G.C., Hughes, L.W., and Norris, C.J.*
- Takahiyashi and Nakahiro Yoshida. (2005). On Covariance Estimation of Non-synchronously Observed Diffusion Processes. *Bernoulli*, 2005 (Vol.11), No. 359-379.