

การประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของเครือข่ายที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
The Evaluation of Teacher Profession Development from Implementing Professional
Learning Community (PLC) from the Teacher Council of
Thailand's teacher networks

วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง*

Wilawan Phothong

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา 56000

School of Education, University of Phayao, Phayao, 56000 Thailand

*Corresponding Author E-mail: wilawan.ph@up.ac.th

มนตรี แย้มกสิกร

Montree Yamkasikorn

โรงเรียนนานาชาติภาคตะวันออก, ชลบุรี 20230

International School Eastern Seaboard (ISE),

Chonburi 20230 Thailand

ทยาตา รัตนกัญญาวนิช

Thayata Rattanapinyowanich

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ 10600

Faculty of Education Bansomdejchaopraya Rajabhat University,

Bangkok 10600 Thailand

อมลวรรณ วีระธรรมโม

Amonwan Werathummo

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา 90000

Faculty of Education, Thaksin University, Songkhla 90000 Thailand

ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์

Piyaporn Pitchayapirath

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี 34000

Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University,

Ubonratchathani 34000 Thailand

(Received: January 3, 2021; Revised: March 9, 2021; Accepted: May 27, 2021)

บทคัดย่อ

การประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเครือข่ายที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งคณะนักวิจัยได้กำหนดกรอบการประเมินที่เรียกว่า KSP – CPR Model ประกอบด้วย การประเมินบริบท การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลลัพธ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินกิจกรรมการดำเนินงานของเครือข่ายฯ แบบประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ PLC และความพึงพอใจ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณผ่านระบบ TrainFlix และกูเกิ้ลฟอร์ม ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพรวบรวมข้อมูลผ่านตัวแทนมหาวิทยาลัยในพื้นที่ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการให้แก่เครือข่าย เครื่องมือวิจัยได้ผ่านการพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1 ความเที่ยง (Reliability KR-20) 0.75 ประชากรจากเครือข่ายผู้รับทุนจำนวน 101 เครือข่าย รวมจำนวน 5,425 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการประเมินปัจจัยพื้นฐาน ด้านงบประมาณ พบว่า เครือข่ายสามารถบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเพียงพอ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีความพร้อม เหมาะสม และเพียงพอ ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า เครือข่ายสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาจากทุกระดับ ทำให้เกิดความเข้มแข็งในเชิงพื้นที่ มีเจตคติที่ดีต่อการดำเนินกิจกรรม และด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ PLC พบว่า สมาชิกเครือข่ายฯ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.58 อยู่ในระดับมาก (คะแนนเต็ม 15 คะแนน) เมื่อแบ่งเป็น 3 ระดับ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ

52.69 รองลงมาคือ ระดับความรู้ความเข้าใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.79 และระดับความรู้ความเข้าใจน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.53 และด้านนโยบายสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญ มีการกำหนดเป็นนโยบายของเขตพื้นที่ และนโยบายของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า สมาชิกเครือข่ายมีความพึงพอใจต่อการโค้ช เป็นที่เล็ง กำกับ ติดตามและประเมินผล ของสถาบันอุดมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.66)

2. ผลการประเมินกระบวนการ พบว่า เครือข่ายส่วนใหญ่ดำเนินกระบวนการตามองค์ประกอบของกิจกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 องค์ประกอบ คือ (1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือการเรียนรู้ของผู้เรียน (3) การร่วมมือรวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ (4) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน และ (5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 3 วงรอบ

3. ผลการประเมินผลลัพธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล พบว่าครูกล้าเปิดใจ ยอมรับความคิดเห็น อย่างเป็นกัลยาณมิตร สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนสมาชิก มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนรู้จากการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนรู้ร่วมกัน การเปลี่ยนแปลงของชุมชนที่อยู่ในเครือข่าย พบว่าผู้ปกครองและชุมชนมั่นใจในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ชุมชนเกิดการตื่นตัวและมีหน่วยงานภายนอกเข้ามาสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น

คำสำคัญ: รูปแบบ KSP-CPR, การวิจัยประเมิน, กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ครูสภา

Abstract

The Evaluation of Teacher Profession Development from Implementing Professional Learning Community (PLC) from the Teacher Council of Thailand's teacher networks. Its main aim is to study key fundamental elements relating to development of teachers' profession throughout the whole process which include, planning, implementation and outcome. The sample groups of 357 teachers and school executive boards chosen for this research have been selected randomly from the lists of 5,425 teachers and school executive boards from 101 networks who received scholarship to participate in the Teacher Profession Development through PLC Training Program in 2019. Researchers have designed a particular theoretical framework to guide the evaluation of development process which called "Khurusapha Context Process and Result Model" (KSP – CPR Model). The model consists of Context evaluation, Process assessment, Outcome evaluation. Tools for data collection comprise knowledge assessment survey, evaluation form for activities conducted by teachers' network that received scholarship and satisfactory questionnaire to assess feedback of participating in profession development program. The KR-21 reliability coefficient of PLC knowledge comprehension is 0.75 and the index of item objective congruence (IOC) for content validity which were rated by experts is 1.00. Quantitative data collection was conducted through online system by using customized smartphone application called "TrainFlix" and Google forms specifically designed to be the platform for effective communication and efficient teamwork under this training program. Data collection, including qualitative data, conducting interviews and observation, was done by teachers and scholars from faculty of education across the country which have all undergone training on data collection for this research. This same group of teachers and scholars also performed as academic mentor in PLC implementation. Qualitative data analysis was used to content analysis and quantitative data analysis with percentage, mean and standard deviation. The research result can be summarized as follows;

1. On budget aspect, the results of assessment showed that the network was able to manage the budget sufficiently. The facilities were well-prepared, appropriate and sufficient. In terms of participation, it was found that the network managed to encourage the participation of educational personnel from all levels which effectively led to the strengthening of group bonding and established a positive view towards PLC. On the aspect of basic comprehension in PLC, the network members have high level of knowledge and understanding with the questionnaire's average score of 11.58 (15 as full marks). When classified level of understanding into 3 levels, it appears that 52.69% are in high level, 31.79% are in medium level and 15.53% are in low level. In term of policy implementation, the majority of schools' principals and executive boards at all levels attached great importance to teachers' profession development and set it as the municipal and institutional agenda. Moreover, it was also found that the network members were satisfied with the coaching, supervising, monitoring and evaluating process conducted by educational personnel from higher education institutions. Satisfactory rate was at a high level ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.66)

2. In term of Process assessment, it shows that most networks members performed activities in accordance with the five basic elements of PLC; 1) Creating common norms and mutual values 2) Enhancing students' learning capacities as a common goal in working together 3) Collaboration between professional community members 4) Openness to guidance and peer's review and 5) Dialogue aimed at reflecting the implementation results of at least three cycles.

3. Outcome evaluation shows that on the personal level development, the teachers have become more open-minded and welcoming their colleagues' opinions. They have also learned to provide construction recommendation and advices to their peers. There have been numbers of constructive change in class activities and teaching methods from mutual exchange of experiences. On community level, parents and communities become more confident in the schools' education management. The local community are attentive in following up on teachers' development and enhancement of students' learning capabilities. Also, external stakeholders and agencies also took parts in supporting class and students' learning activities as well.

Keywords: KSP- CPR Model, Evaluation Research, Profession Development Activities, Professional Learning Community (PLC), Khurusapha.

ความเป็นมา

ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนและการสอนของครูจะช่วยให้ผู้เรียนได้เปิดมุมมองชีวิต ทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนรู้เป้าหมายของตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ครูแห่งอนาคตจึงต้องมีความรู้ทางวิชาการและสมรรถนะที่ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถ

ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาการศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศโดยรวมอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาครูจึงเป็นประเด็นสำคัญที่รัฐบาลทุกรัฐบาลให้ความสำคัญ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จึงหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพบว่ากระบวนการพัฒนาครูที่มีลักษณะของการพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางหนึ่ง ที่ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และยังเป็นกิจกรรมสำคัญ

ที่จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพราะภารกิจหลักของการศึกษาไม่ใช่เพียงเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนได้รับการสอน แต่เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไร มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีความหมายลึกซึ้งสำหรับโรงเรียน (DuFour, 2004) กิจกรรมดังกล่าวยังช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา สมรรถนะการสอน ความเป็นครูมืออาชีพ ภาพลักษณ์วิชาชีพครู ตลอดจนพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูให้เกิดขึ้นกับครูซึ่งจะมีผลสะท้อนไปสู่ผู้เรียนโดยตรง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) เป็นการรวมตัวของกลุ่มเพื่อนร่วมงานเพื่อเรียนรู้ร่วมกันอย่างลึกซึ้งกับเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจ (Hord, 2009) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการการเห็นคุณค่าร่วม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม รวมถึงการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ในฐานะองค์กรวิชาชีพ มีหน้าที่ในการสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้ง การส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง ผลิตเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9 (5) (6) ในฐานะองค์กรวิชาชีพที่มีระบบและกลไกการส่งเสริม สนับสนุน เชื่อมโยง การผลิต การคัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จึงได้ดำเนินโครงการส่งเสริม และสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย โดยได้กำหนดกระบวนการการดำเนินกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and norms) (2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective

focus on student learning) (3) การร่วมมือร่วมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ (Collaboration) (4) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน (Expert advice and study visit) และ (5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection dialogue) (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562) ในปี พ.ศ. 2559 -2562 คุรุสภาได้ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ “เครือข่ายระดับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา” “เครือข่ายระดับหน่วยงานทางการศึกษา” และ “เครือข่ายระดับกลุ่มสมาชิกวิชาชีพครู”

ตลอดระยะเวลา 5 ปี ในการดำเนินงานสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ดำเนินการส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยดำเนินการในหลายรูปแบบอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อได้ดำเนินโครงการไปแล้ว สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจึงมีความประสงค์ดำเนินการประเมินติดตามผลของโครงการเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน โดยการประเมินครั้งนี้ใช้รูปแบบการประเมิน KSP-CPR Evaluation ซึ่งเป็นการสังเคราะห์รูปแบบการประเมิน 2 รูปแบบ คือ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ที่ประกอบด้วย 1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) และ 4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Results) และชิป (CIPP) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินผลโครงการการศึกษาโดยไม่ยึดวัตถุประสงค์ (สิน พันธุ์พินิจ, 2556) ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ 4 ด้าน คือ 1) การประเมินบริบท (Context evaluation, C) 2) การประเมินปัจจัยป้อน (Input evaluation, I) 3) การประเมินกระบวนการ (Process evaluation, P) และ 4) การประเมินผลผลิต (Product evaluation, P) รูปแบบการประเมินนี้มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับปัญหา นำสู่การตัดสินใจกำหนดโครงสร้าง การเลือกกลยุทธ์มุ่งเป้าประสงค์ และวิธีดำเนินการ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หากจุดเด่น จุดด้อย ประสิทธิภาพ กระบวนการดำเนินงาน เพื่อควบคุมการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การทบทวนการดำเนินการ

เพื่อตัดสินใจว่าจะดำเนินต่อไป ยุติ ขยาย หรือนำกระบวนการเดิมมาใช้ใหม่ในระยะต่อไป (Isaac and Michael, 1982: 13 อ้างถึงใน สีน พันธุ์พินิจ, 2556; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2559) เห็นได้ว่าเมื่อนำทั้ง 2 รูปแบบมาสังเคราะห์รวมกันเป็นรูปแบบการประเมิน KSP-CPR Evaluation จึงเป็นรูปแบบการประเมินที่ครอบคลุมทุกด้านการประเมินครั้งนี้จึงมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการตรวจสอบ ควบคุม และรับรองคุณภาพของงานประเมิน การนำผลการประเมินไปใช้จะทำให้ทราบว่าการส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีกระบวนการดำเนินงานและบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด รวมทั้งมีข้อจำกัดในการดำเนินการอย่างไรบ้าง สารสนเทศที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินปัจจัยพื้นฐานการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. เพื่อประเมินกระบวนการการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. เพื่อประเมินผลลัพธ์การจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านข้อมูลการสังเคราะห์ผลการประเมินติดตาม ใช้การประเมินสรุปรวม (Summative

evaluation) เนื่องจากเป็นรายงานผลการประเมินโครงการติดตามที่มีการประเมินเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว เก็บข้อมูลจากแบบประเมินและข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม โดยสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่

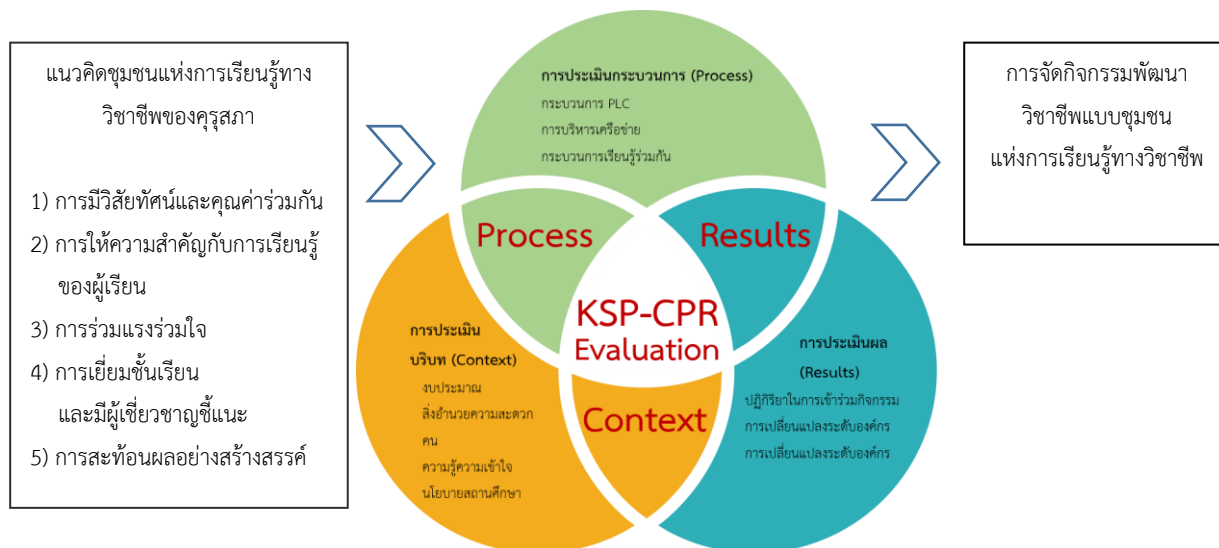
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ มาจากเครือข่ายโรงเรียน 101 เครือข่าย ที่ผ่านการคัดเลือกและได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประจำปี 2562 จากพื้นที่ 5 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ภายใต้การกำกับดูแลของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 25 แห่ง

3. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักครั้งนี้ มาจากเครือข่าย 101 เครือข่ายที่มีเป้าหมายการพัฒนา 7 ประเด็น ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ การพัฒนาทักษะการรู้หนังสือ คุณลักษณะผู้เรียน สมรรถนะผู้เรียน เศรษฐกิจพอเพียง บทบาทผู้นำทางการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบประเมิน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์

ประชากร: จากเครือข่าย 101 เครือข่าย ที่เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในปี พ.ศ. 2562 รวมจำนวน 5,425 คน

กลุ่มตัวอย่าง: การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (1970) เมื่อกำหนดขนาดความคลาดเคลื่อน (Limit of error) และระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence : $1-\alpha$) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.5$) จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

กระบวนการวิธีการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) ได้แก่ การใช้กระบวนการวิจัยเชิงเอกสาร จากการสังเคราะห์ผลการดำเนินงานโครงการเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่รับทุนสนับสนุนเงินจากครูสภาโครงการเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่รับทุนสนับสนุนเงินจากครูสภา ปีงบประมาณ 2562

การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลเชิงพื้นที่โดยประธานเครือข่ายและคณะกรรมการกำกับติดตาม และการวิจัยเชิงปริมาณ จากสมาชิกเครือข่ายผ่านระบบสารสนเทศในระบบ Trainflix และกูเกิ้ลฟอร์ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่ 1 แบบประเมินกิจกรรมการดำเนินงานของเครือข่ายฯ ของประธานเครือข่าย อาจารย์มหาวิทยาลัย (คณะทำงานกำกับ ติดตาม และประเมินผลฯ)

1.1 ความพร้อม (Readiness) ประกอบด้วย ด้านงบประมาณ (Budget), ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Infrastructure), ด้านคน (Man), ด้านความรู้-ความเข้าใจ (Knowledge and understanding) และด้านนโยบายสถานศึกษา (Policies)

1.2 ด้านกระบวนการ ((Process) ประกอบด้วย กระบวนการ PLC (Action PLC process),

การจัดการกระบวนการบริหารเครือข่าย (Managerial process) และกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaboration learning process)

1.3 ด้านผลลัพธ์ (Results) ประกอบด้วย การปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม (Reaction), การเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล (Personal change) และการเปลี่ยนแปลงระดับองค์กร (Organization change) (วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร, การขยายผลหรือเผยแพร่แนวคิด/นวัตกรรม)

ชุดที่ 2 แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ PLC และความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการ PLC ของผู้รับทุนสนับสนุนและสมาชิกเครือข่ายที่เข้าร่วมโครงการ (ความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับ และการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร)

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ชุดที่ 1 แบบประเมินกิจกรรมการดำเนินงานของเครือข่ายฯ ของประธานเครือข่าย อาจารย์มหาวิทยาลัย (คณะทำงานกำกับ ติดตาม และประเมินผลฯ) สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินกิจกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ 2) สร้าง KSP – CPR Evaluation model จากการสังเคราะห์รูปแบบการประเมิน

ของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) และซีป (CIPP) 3) กำหนดประเด็นการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อประเมินกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยให้ประธานเครือข่ายและคณะทำงานกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลฯ 4) นำเครื่องมือเข้าสู่การวิพากษ์ในคณะทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิชุดกำกับติดตามฯ 5) ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในชุดคณะทำงานฯ และนำเครื่องมือไปทดสอบหาความเที่ยง (Validity) โดยนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและวัดผลการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการศึกษา บริหาร การศึกษา จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและ ครอบคลุมของเนื้อหา (Content validity) พบว่าค่าที่ได้มี ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คือ 1.00 6) จัดทำเป็น เครื่องมือฉบับสมบูรณ์และนำเข้าระบบสารสนเทศ ของคุรุสภา

ชุดที่ 2 แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ PLC และความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาคุณภาพการ เรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการ PLC ของผู้รับทุน สนับสนุนและสมาชิกเครือข่ายที่เข้าร่วมโครงการ มีการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) วิเคราะห์กรอบการ ประเมิน ตามแนว KSP – CPR Evaluation model 2) กำหนดกรอบคำถามเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูล ส่วนบุคคลของสมาชิกเครือข่าย เป็นแบบตรวจสอบรายการ ข้อมูลบุคคล (Check list) ตอนที่ 2 สอบถามความรู้ ความเข้าใจ ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 15 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด โดยให้ผู้ตอบ เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว คือ ถูก หรือ ผิด ตอนที่ 3 สอบถามความพึงพอใจของสมาชิกเครือข่ายที่มีต่อ กระบวนการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย กระบวนการ PLC ของผู้รับทุนสนับสนุนและสมาชิก เครือข่ายที่เข้าร่วมโครงการ ลักษณะเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 5 รายการ 3) นำเครื่องมือเข้าสู่การวิพากษ์ในคณะทำงานผู้ทรงคุณวุฒิ ชุดกำกับติดตามฯ 4) ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิในชุดคณะทำงานฯ และนำเครื่องมือไป ทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น 1) การหาความ

เที่ยง (Validity) โดยนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและ วัดผลการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านวิชา การศึกษา บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา (Content validity) พบว่า ค่าที่ได้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คือ 1.00 และ 2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เครื่องมือที่ ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มที่คล้ายกับ กลุ่มตัวอย่างจริง ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.75 ซึ่งพบว่ามี ความ เชื่อมั่นได้ จึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5) จัดทำเป็น เครื่องมือฉบับสมบูรณ์และนำเข้าระบบ Trainflix และกูเกิ้ล ฟอรัม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลชุดที่ 1 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ระดับหัตถิยภูมิ (Scott, 1990) ประกอบด้วย 1) ความจริง (Authenticity) คือ เป็นเอกสารที่รวบรวมจากเครือข่าย มหาวิทยาลัยในพื้นที่ จึงเป็นเอกสารที่มาจากแหล่งข้อมูล ที่เชื่อถือได้ 2) ความถูกต้องน่าเชื่อถือ (Credibility) คือ เป็นเอกสารที่ไม่มีข้อมูลที่ผิดพลาด บิดเบือน 3) การเป็น ตัวแทน (Representativeness) สามารถเป็นตัวแทนกลุ่ม ตัวอย่างได้ เนื่องจากมาจากสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 25 แห่ง และ 4) ความหมาย (Meaning) คือเป็น เอกสารที่มีความชัดเจน ผ่านการตรวจสอบเอกสาร ในเบื้องต้นแล้ว

2.การวิเคราะห์ข้อมูลชุดที่ 2 ใช้การวิเคราะห์เชิง ปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการประเมินตามรูปแบบการประเมิน KSP – CPR Model ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการประเมินปัจจัยพื้นฐาน (Context evaluation)

1.1 ด้านงบประมาณ (Budget) พบว่า 1) เครือข่ายส่วนใหญ่สามารถบริหารจัดการงบประมาณ

ได้เพียงพอ 2) บางเครือข่ายที่ขยายเป้าหมายการพัฒนาทั้งโรงเรียน ทางโรงเรียนได้มีการนำงบประมาณของโรงเรียนมาร่วมสมทบ หรือนำงบประมาณที่ได้รับจากหน่วยงานอื่นมาร่วมสนับสนุนการดำเนินงาน และ 3) บางเครือข่ายที่งบประมาณไม่เพียงพอ ซึ่งพบในกลุ่มเครือข่ายวิทยาศาสตร์ เนื่องจากงบประมาณไม่ครอบคลุมถึงอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Infrastructure) พบว่า เครือข่ายที่เป็นสมาชิกส่วนใหญ่มีความพร้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เหมาะสม และเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก บางสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ เช่น จาก TOT เป็นต้น เกิดความร่วมมือของหน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู กรณีที่สภาพห้องเรียนที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น แคมเปญไป มีจำนวนนักเรียนต่อห้องมาก เครือข่ายฯ ได้ปรับรูปแบบการสังเกตชั้นเรียนโดยการลดจำนวนผู้สังเกตชั้นเรียนลง เพื่อไม่ให้เป็นการรบกวนนักเรียนมากเกินไป และใช้การถ่ายคลิปประกอบ เพื่อนำไปใช้ในการสะท้อนผลกับสมาชิกกลุ่มใหญ่ บางเครือข่ายที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ยังมีความพร้อมด้านสถานที่ไม่เพียงพอ และคับแคบ จากบริบทแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ได้แก่ โรงเรียนมัธยมประจำอำเภอ โรงเรียนสังกัดสพฐ. โรงเรียนสังกัด อปท. ดังนั้น ด้านความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์และอาคาร สถานที่ ห้องเรียน จึงมีทั้งที่ทันสมัยและไม่ทันสมัย บางเครือข่ายมีสื่ออุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความแตกต่างและหลากหลาย สามารถบริการให้กับโรงเรียนอื่นในเครือข่ายได้เพียงพอ และเครือข่ายที่เป็นสมาชิกบางส่วนรับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จากสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่กำกับติดตามได้ช่วยเหลือสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อที่จำเป็นต้องใช้ในการเปิดชั้นเรียน

1.3 ด้านคน (Man) พบว่าเครือข่ายมีรูปแบบการมีส่วนร่วมของคนที่เกี่ยวข้องกับจากทุกระดับตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่กำกับติดตาม การดำเนินการ

ที่สะท้อนถึงการมีส่วนร่วมจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านคน มีทั้งครูในสถานศึกษาเดียวกันและต่างสถานศึกษาที่ร่วมเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา มาทำงานร่วมกัน ร่วมแรงร่วมใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ทำให้เกิดความเข้มแข็งในเชิงพื้นที่ สมาชิกเครือข่ายฯ เข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจและเต็มใจ และมีเจตคติที่ดีต่อการดำเนินกิจกรรม ส่งผลให้มีความกระตือรือร้นและมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ จึงทำให้การดำเนินการประสบความสำเร็จ ช่วงเริ่มต้นการดำเนินงาน พบว่า บางเครือข่ายที่เป็นเครือข่ายใหม่ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน สำหรับเครือข่ายที่เคยได้รับทุนสนับสนุนมาก่อนมีความเข้าใจการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี จากการกำกับติดตาม พบว่า

1) ประธานเครือข่ายฯ เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเครือข่าย บางเครือข่ายที่ประธานสื่อสารไม่ชัดเจน ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนจะทำให้สมาชิกดำเนินกิจกรรมไม่ชัดเจนตามไปด้วย บางเครือข่ายที่ประธานไม่ค่อยมีเวลาแต่ยังคงพบว่าประธานเครือข่ายพยายามที่จะให้กำลังใจและการแสดงออกถึงการเป็นผู้นำในการทำกิจกรรม ประธานเครือข่ายบางเครือข่าย (ศึกษานิเทศก์, ผู้อำนวยการโรงเรียน) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในเครือข่าย และสามารถประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ (โรงเรียนที่เป็นสมาชิกเครือข่าย) ได้ดี บางเครือข่ายประธานเครือข่ายฯ คือผู้อำนวยการโรงเรียน แต่ได้มอบหมายให้ รองผู้อำนวยการดำเนินกิจกรรมแทน ซึ่งรองผู้อำนวยการมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเครือข่าย มีความพร้อมและมีความตั้งใจที่จะทำให้เกิดเครือข่ายการพัฒนาขึ้น มีความสม่ำเสมอในการดำเนินกิจกรรมฯ

2) สมาชิกเครือข่ายฯ (ทั้ง Model teacher และ Buddy teacher) ส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อการดำเนินกิจกรรม แต่สมาชิกบางทีมบางท่านยังมีเจตคติที่ไม่พร้อมแต่มีความเต็มใจในการดำเนินการด้วยกระบวนการ PLC สมาชิกเครือข่ายที่มีความพร้อมแสดงความพยายามที่จะเข้าร่วมกิจกรรม บางเครือข่ายมีครูที่จะใกล้จะเกษียณอายุ

ราชการ บางเครือข่ายมีสมาชิกเริ่มต้นไม่มากนัก ต่อมาเมื่อครูท่านอื่น ได้รับใบประกาศนียบัตรจากคุรุสภา จึงสนใจเข้าร่วมเพิ่มเติม สมาชิกบางส่วนยังไม่มั่นใจในการแสดงความคิดเห็น แต่แสดงออกถึงการเป็นเพื่อนร่วมทางในการทำกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดี มีการให้กำลังใจและการแสดงออกถึงการเป็นเพื่อนร่วมทางในการทำกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญมากที่จะทำให้เครือข่ายประสบความสำเร็จ การดำเนินโครงการพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrators) จะรับรู้ เข้าใจ และสนับสนุนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้นในกิจกรรมการผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวก และเป็นผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในขณะเดียวกันเป็นโค้ชและพี่เลี้ยงให้แก่ครูในสถานศึกษา มีส่วนในการเข้าร่วมกิจกรรม ร่วมแสดงความคิดเห็น บางเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจจึงไม่อาจเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งได้ ผู้บริหารสถานศึกษาบางเครือข่ายยังมีความรู้ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม PLC และไม่ส่งเสริมให้ครูดำเนินกิจกรรม PLC ตามหลักการที่ถูกต้อง

4) ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอุดมศึกษา (Expert) ได้มีการชี้แจง ทำความเข้าใจ ให้ความรู้ด้านการสังเกตการสอน รูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมกับประธานเครือข่ายและสมาชิกเครือข่าย มีการร่วมมือกันตั้งแต่การจัดทำแผนปฏิบัติการ การปรับแผนการดำเนินกิจกรรม การออกแบบกิจกรรม การช่วยเหลือแนะนำ การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นการช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ มีทิศทางในการดำเนินกิจกรรม

5) ผู้เชี่ยวชาญจากเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทให้ความรู้ในเรื่อง วิทยาการคำนวณในสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษา และมีส่วนร่วมในการสังเกตการสอน และการสะท้อนผลการเปิดชั้นเรียน

1.4 ด้านความรู้ความเข้าใจ (Knowledge and understanding) พบว่า สมาชิกเครือข่ายฯ มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดขององค์ประกอบของกระบวนการชุมชน

การเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 องค์ประกอบ ตามแนวคิดที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนด และมีความเข้าใจกระบวนการดำเนินงานตามวงจรของ PLC คือ Plan – Do – See ที่ต้องดำเนินการ 3 วงรอบ ซึ่งพบว่า เครือข่ายที่เคยรับทุนสนับสนุน จะมีความรู้ความเข้าใจดีกว่าเครือข่ายใหม่ และทุกเครือข่ายจะได้รับความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของกิจกรรม PLC โดยได้รับการจัดประชุมชี้แจง การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และได้รับความรู้ที่ชัดเจนจากทีมโค้ช กำกับติดตามของอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ตลอดระยะเวลาดำเนินการ โดยภาพรวมพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกิดจากการจัดประชุมชี้แจงจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของเครือข่าย การเรียนรู้ ความใฝ่รู้ด้วยตนเองและมีความรู้ที่ชัดเจนของประธานเครือข่ายและสมาชิก การได้รับความช่วยเหลือและสร้างความรู้ความเข้าใจจากสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่โค้ชและกำกับติดตาม การสื่อสารที่ชัดเจนและถึงปลายทางจาก สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยการใช้สื่อวีดิทัศน์ และความชัดเจนของนโยบายจากผู้บริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ความรู้ความเข้าใจ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนนต่ำสุด 2 คะแนน คะแนนสูงสุด 15 คะแนน คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.58 คะแนน (คะแนนเต็ม 15 คะแนน) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.81 ส่วนระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ PLC เมื่อแบ่งเป็น 3 ระดับ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.69 รองลงมาคือ ระดับความรู้ความเข้าใจปานกลางคิดเป็นร้อยละ 31.79 และระดับความรู้ความเข้าใจน้อยคิดเป็นร้อยละ 15.53 ทั้งนี้เกิดจากการเข้าร่วมโครงการในปีที่ผ่านมา การประชุมชี้แจงทำความเข้าใจของประธานเครือข่าย และศึกษาจากคลิปวิดีโอ นอกจากนี้พบว่า สมาชิกเครือข่ายมีความคิดเห็นต่อผลลัพธ์ของกระบวนการ PLC โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.70) โดยเห็นว่า กระบวนการ PLC ก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ครูสามารถสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71) และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) สำหรับความ

พึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า สมาชิกเครือข่ายมีความพึงพอใจต่อการโค้ชเป็นพี่เลี้ยง กำกับ ติดตามและประเมินผลของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.66) โดยเห็นว่า สัมพันธภาพที่เป็นกัลยาณมิตรทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำ PLC ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.36) รองลงมาคือ ความสม่ำเสมอในการเป็นเพื่อนร่วมทางในการทำ PLC ตามแผนปฏิบัติการของเครือข่าย ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.66) และการให้คำชี้แนะที่ตรงประเด็น สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.67)

1.5 ด้านนโยบายสถานศึกษา (Policies)

พบว่าผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของกิจกรรม มีการกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษาและนโยบายของเขตพื้นที่ทั้งในส่วนของการขับเคลื่อนกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและนโยบายการยกระดับคุณภาพผู้เรียน มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในระดับสถานศึกษาในส่วนผู้บริหารระดับเขตพื้นที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมและมองเห็นความเป็นไปได้และประโยชน์ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนดให้มีแผนปฏิบัติการการสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ในแผนหรือในตารางการปฏิบัติการทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยภาพรวมพบว่า นโยบายจะเข้ามามีส่วนทำให้กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จได้

2. ผลการประเมินกระบวนการ (Process)

2.1 ด้านกระบวนการ PLC (Action PLC Process) ประเด็นแรก พบว่า เครือข่ายส่วนใหญ่ดำเนินกระบวนการตามองค์ประกอบของกิจกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และการเห็นคุณค่าร่วมกัน (Share vision and norms) การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียน (Focus on student learning) การร่วมแรงร่วมใจ (Collaborations) การเยี่ยมชั้นเรียนและมีผู้เชี่ยวชาญชี้แนะ (Classroom visit

and expert advice) และการสะท้อนผลอย่างสร้างสรรค์ (Reflection dialogue) มีการดำเนินการครบตามวงจร 3 วงรอบที่คุรุสภากำหนด ส่วนประเด็นที่สอง บทบาทของสมาชิกตามองค์ประกอบของกระบวนการ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมาก ทำหน้าที่ตามที่กระบวนการกำหนด โดยร่วมวางแผน ร่วมเรียนรู้ ร่วมขับเคลื่อน และร่วมสะท้อนผล Model teacher และ Buddy teacher ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มแข็งและเข้าใจ ซึ่งพบว่า สมาชิกที่ทำหน้าที่ Model teacher คนแรก ส่วนมากจะเป็นครูที่มีประสบการณ์และได้รับการยอมรับจากองค์กร ขณะที่บางเครือข่ายเป็นครูรุ่นใหม่ ในวงรอบที่หนึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ Model teacher แม้จะเป็นครูที่ได้รับการยอมรับแต่เมื่อต้องจัดการเรียนการสอนแล้วมีคนเข้าสังเกตการสอน จะมีความกังวลใจและประหม่าเล็กน้อย และเมื่อต้องทำหน้าที่ Buddy teacher ก็สามารถทำหน้าที่ร่วมเรียนรู้ได้ดีขึ้น ส่วนของผู้เชี่ยวชาญพบว่ามีความเชื่อเครือข่ายเชิงคุณธรรมการสถานศึกษา/ผู้ปกครอง ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครู Model Teacher วางแผนและจัดการเรียนการสอน ทำให้เห็นภาพความร่วมมือกันระหว่างบ้าน กับโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน

2.2 ด้านการบริหารเครือข่าย (Managerial process) ประเด็นแรก บทบาทของประธานเครือข่ายพบว่าประธานเครือข่ายส่วนใหญ่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดอย่างเข้มแข็งและเป็นไปตามที่โครงการกำหนด บางเครือข่ายเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการออกแบบวางแผนการดำเนินการ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่ายอย่างชัดเจน มีการกำหนดผู้นำทำหน้าที่ขับเคลื่อนกิจกรรมตามกระบวนการในบริบทของเครือข่ายที่ได้รับทุน โดยผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นำจะเป็นผู้ประสานงานให้เกิดการปฏิบัติตามกระบวนการที่ได้จัดทำร่วมกัน ให้ข้อมูลสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลให้กลุ่มใหญ่ มีการกำหนดให้ทุกคนได้รับบทบาทของ Model teacher และ buddy Teacher เพื่อร่วมกันพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ประธานเครือข่ายเป็นผู้นำและร่วมกิจกรรมกับสมาชิกทุกกิจกรรม กระตุ้นให้กำลังใจสมาชิกในเครือข่ายดำเนินกิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง ส่วนประเด็นที่สองบทบาทของผู้เสริมหนุนการบริหารเครือข่ายได้แก่

ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทในการให้การสนับสนุน มีความตระหนักและให้ความสำคัญ ผู้บริหารระดับจังหวัดและองค์กรปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุน ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่อยู่ในโรงเรียนเครือข่ายฯและไม่ได้เป็นประธานเครือข่ายฯ) มีความตระหนักและให้ความสำคัญ ร่วมสังเกตชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีโอกาส และมีการวางแผนกลยุทธ์ร่วมกับสมาชิกเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบร่วมกับประธานเครือข่าย และสมาชิกของทีมแต่ละเครือข่าย และเครือข่ายจากโรงเรียนอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษามีตารางการเยี่ยมเยียนชั้นเรียน และเข้าร่วมเยี่ยมเยียนชั้นเรียนเพื่อดำเนินการสังเกตการสอนอย่างสม่ำเสมอ ทีมโค้ชจากมหาวิทยาลัย มีบทบาทในการให้คำชี้แนะเกี่ยวกับการดำเนินการตามกระบวนการ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ คอยกระตุ้นและชี้ให้คุณครูได้มีความมั่นใจในความสามารถในการจัดกิจกรรมในห้องเรียน

2.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaboration learning process) ประเด็นแรก การเรียนรู้กระบวนการ PLC พบว่า สมาชิกของเครือข่ายทำได้ครบทุกขั้นตอน ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ มีการเรียนรู้ร่วมกันในมิติต่างๆ ด้านผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ในทุกกิจกรรม เมื่อครบวงจรการดำเนินงาน PLC สมาชิกในทีมช่วยกันถอดบทเรียนเพื่อค้นพบนวัตกรรมที่ดี (Good or best practice) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสมรรถนะด้านต่างๆ ของแต่ละทีมที่ได้รับผิดชอบ บางเครือข่ายฯ มีการเพิ่มช่องทางในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน อาทิ การนัดเจอกัน และการใช้ช่องทางออนไลน์ ส่วนประเด็นที่สองพบว่าผลของการเรียนรู้ร่วมกันทำให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานภายในกลุ่ม หรือทีมเรียนรู้ (Learning team) ทำให้ครูมีความเข้าใจกันมากขึ้น เปิดใจเรียนรู้ร่วมกัน และเห็นประโยชน์ของการเรียนรู้ร่วมกันที่เกิดกับตัวผู้เรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันรู้สึกว่าคุณเองไม่โดดเดี่ยวและกับครูต่างโรงเรียนก็ช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน จากกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาได้ง่าย ครูทุกคนในสถานศึกษามีเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน ทำให้ครูมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น

3. ผลการประเมินผลลัพธ์ (Results)

3.1 การเข้าร่วมกิจกรรม (Reaction)

โดยภาพรวมพบว่าสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจและเข้าร่วมในทุกกระบวนการทั้ง 3 วงรอบ สมาชิกมีความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน และมีแรงบันดาลใจที่จะร่วมทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ และสมาชิกทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ และมีแผนปฏิบัติการการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งภาพรวมของเครือข่ายและรายบุคคล

3.2 การเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล (Personal change)

การเปลี่ยนแปลงของสมาชิกครูที่เข้าร่วมเครือข่ายพบว่า 1) ครูกล้าเปิดใจพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกเพื่อนครูทั้งในสถานศึกษาและในเครือข่าย เกิดการยอมรับความคิดเห็นกันอย่างกัลยาณมิตร 2) ครูมีความสุขในการทำงานและทำกิจกรรมร่วมกัน และยังสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้แก่เพื่อนสมาชิก 3) ครูมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน กล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และตระหนักเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพครูเพิ่มขึ้น และ 4) ครูมีการเปลี่ยนแปลงการวิธีการจัดการเรียนรู้จากการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนรู้ร่วมกัน เกิดแนวคิดในการออกแบบการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนาวิธีการสอนใหม่ ๆ ใช้สารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น บางเครือข่ายสามารถนำเสนองานการพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบรายงานวิจัยในชั้นเรียน สำหรับการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สูงขึ้นที่ดีขึ้น มีทักษะการแก้ปัญหาและการแก้ปัญหาดีขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่ไปจากเดิม ทำให้ผู้เรียน เกิดความสนใจ มีความตั้งใจในการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนมากขึ้น สำหรับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่อยู่ในเครือข่าย พบว่า 1) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารภายใต้กระบวนการ PLC มากขึ้น ได้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC และ 2) ผู้บริหารเห็นความสำคัญมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และมีส่วนร่วมในการ

ดำเนินกิจกรรม คอยช่วยเหลือครู อำนวยความสะดวกให้กับครู สำหรับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนที่อยู่ในเครือข่าย พบว่า 1) ผู้ปกครองและชุมชนมีบทบาทในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนในทางที่ดีขึ้น ผู้ปกครองให้ความร่วมมือ สนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน 2) ชุมชนเกิดการตื่นตัว จากการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ และ 3) มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น

3.3 การเปลี่ยนแปลงระดับองค์กร (Organization change) ในภาพรวมพบว่า 1) บรรยากาศในสถานศึกษาเปลี่ยนไปในทิศทางบวก ครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ สถานศึกษามีบรรยากาศเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น 2) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร พบว่า ครูในโรงเรียนเครือข่ายสามารถเปิดใจพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกัน มีแรงบันดาลใจในการที่จะสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน องค์กรมีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความสามัคคี และช่วยเหลือกันมากขึ้น 3) การเปลี่ยนแปลงด้านการขยายผลหรือเผยแพร่แนวคิด/นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา พบว่า มีการนำองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นสู่การปฏิบัติแก่เพื่อนครูทั้งในและนอกสถานศึกษา และนำนวัตกรรมไปทดลองหรือประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ มีการประเมินผลการใช้นวัตกรรมร่วมกันและต่อยอดนวัตกรรมหรือองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง บางเครือข่าย พบว่า ยังไม่เห็นการขยายผลที่ชัดเจน บางเครือข่าย พบว่า ครูที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ มีความสนใจมากขึ้น และผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้ดำเนินการให้ต่อเนื่อง และมีบางเครือข่ายแสดงความจำนงที่จะดำเนินกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาคเรียนต่อไป และจะขยายแนวร่วมเครือข่ายสู่โรงเรียนอื่น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นต่างๆ ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการประเมินปัจจัยพื้นฐาน (Context evaluation)

1.1 ด้านงบประมาณ (Budget) พบว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เครือข่ายส่วนใหญ่สามารถบริหารจัดการงบประมาณได้เพียงพอ บางเครือข่ายทางโรงเรียนได้มีการนำงบประมาณของโรงเรียนมาร่วมสมทบ หรือนำงบประมาณที่ได้รับจากหน่วยงานอื่นมาร่วมสนับสนุน ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน สอดคล้องกับ พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปใช้ในสถานศึกษามากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการวัดและประเมินผล การวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ

1.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Infrastructure) เครือข่ายที่เป็นสมาชิกส่วนใหญ่ มีความพร้อม และทันสมัย ด้านอาคาร ห้องเรียนสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสม และเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก และสมาชิกทุกคนได้มีการวางแผนและออกแบบการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกร่วมกัน ให้สามารถดำเนินการตามกระบวนการได้อย่างเหมาะสม มีการใช้สถานที่อย่างคุ้มค่า ในหลายวัตถุประสงค์ ซึ่ง อริยพร คุโรตะ (อริยพร คุโรตะ, 2550: 215) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ว่า การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องมีปัจจัยเกื้อหนุนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีอาคารสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนในหลายๆ รูปแบบมีอาณาบริเวณและบรรยากาศที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และการใฝ่รู้ใฝ่เรียนของผู้เรียน

1.3 ด้านคน (Man) เครือข่าย มีรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากทุกระดับ จึงทำให้การดำเนินการประสบความสำเร็จสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา มะณีเรือง (2559; 260) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบ

การพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผล
การศึกษาพบว่า รูปแบบที่สามารถพัฒนาครูเก่งครูดีของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มากที่สุดคือ การสร้างระบบพี่เลี้ยง
รองลงมาคือการฝึกอบรม และการนิเทศแบบคลินิก
ตามลำดับ โดยรูปแบบ ทั้งสามสามารถพัฒนาครูเก่งครูดี
ได้ร้อยละ 65.1 รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง
การฝึกอบรม และการนิเทศแบบคลินิก มีความเหมาะสม
และมีความเป็นไปได้สูงกว่า เกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

1.4 ด้านความรู้ความเข้าใจ (Knowledge and understanding) สมาชิกเครือข่ายฯ มีความรู้ความ
เข้าใจแนวคิดขององค์ประกอบของกระบวนการชุมชนการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 องค์ประกอบ ตามแนวคิดที่สำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภากำหนด และมีความเข้าใจกระบวนการ
ดำเนินงานตามวงจรของ PLC ที่ต้องดำเนินการ 3 วงรอบ
สอดคล้องกับ อรรถณพ จินะวัฒน์ (2559:1379) ที่ได้ศึกษา
การพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู ครูจำเป็นต้องพัฒนา
ตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยมี
ทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ การสร้างบรรยากาศ
ให้เกิดความรู้สึก หรือทัศนคติทางบวกในการ จัดการกับการ
เปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง
ตนเอง และการปรับปรุงตนเอง โดย แสวงหาการสนับสนุน
จากบุคคลในอาชีพเดียวกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเอง
ผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของ
ตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนารอบด้าน
ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่สำคัญที่จะมุ่งให้เกิด
ความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการพัฒนาดน คือ วัฒนธรรม
การ สนับสนุน บริบทของสถานศึกษา ระดับการพัฒนาของ
สถานศึกษา เวลา งบประมาณ ขั้นตอนในการพัฒนา วิชาชีพ
การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และบทบาทขององค์การด้าน
วิชาชีพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อ การพัฒนาดน
ที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนของผู้ประกอบวิชาชีพครู

1.5 ด้านนโยบายสถานศึกษา (Policies)
ผู้บริหารมีการกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษาและ
นโยบายของเขตพื้นที่ ทั้งในส่วนของนโยบายการขับเคลื่อน
กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนโยบายการ

ยกระดับคุณภาพผู้เรียน มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง
คณะกรรมการดำเนินงานในระดับสถานศึกษา สอดคล้องกับ
วรพงษ์ เถาว์ชาติ (2557: 852) พบว่า ประสิทธิภาพการ
บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ
พัฒนา ประกอบด้วย 1) ศักยภาพของบุคลากร 2) การ
จัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 3) ระบบการบริหารงาน
วิชาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
และ 5) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์

**2. ผลการประเมินกระบวนการการจัดกิจกรรม
พัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(Process)** ผลจากการเรียนรู้ร่วมกัน พบว่า ครูมีความรู้
ความเข้าใจออกแบบการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย
เข้าใจการออกแบบการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็น PCK
(Pedagogy content knowledge) จากกระบวนการเรียนรู้
ร่วมกันทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนคุณภาพ
การศึกษาในสถานศึกษาได้ง่าย ครูทุกคนในสถานศึกษา
มีเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน และทำให้ครูมีความเป็น
มืออาชีพมากขึ้น การที่ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผลมา
จากในกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น
กระบวนการที่เน้นการแบ่งปันประสบการณ์ โดยมุ่งพัฒนา
ที่ตัวการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
เพื่อผู้เรียน ครูมีโอกาสการแบ่งปันความคิด ได้พูดคุย
วิพากษ์วิจารณ์การจัดการเรียนรู้อย่างมีเหตุมีผล ร่วมกัน
สะท้อนคิด ร่วมมือกันในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้
และกระบวนการกลุ่มในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
การมองอย่างรอบคอบรอบด้าน มุ่งสู่การเรียนรู้ร่วมกัน
อีกทั้งการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา เป็นการกระตุ้นให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู
ในโรงเรียนเดียวกัน ได้พัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และ
คุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือ
ร่วมใจ (Collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์
การปฏิบัติงาน (Lesson learned) และการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ (Sharing learning) อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ
มูมมอของ (Senge, 1990) ที่กล่าวถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ ว่าต้องเห็นคุณค่าร่วม และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้

อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

3. ผลการประเมินผลลัพธ์การจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1 ด้านการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล (Personal change) ในการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลนั้น การจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ดังนี้

3.1.1 การเปลี่ยนแปลงของสมาชิกครูที่เข้าร่วมเครือข่าย พบว่า ครูกล้าเปิดใจพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกเพื่อนครูทั้งในสถานศึกษาและในเครือข่ายเกิดการยอมรับความคิดเห็นกันอย่างกัลยาณมิตร และยังสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้แก่เพื่อนสมาชิก ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Andrews & Lewis (2002) พบว่า ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงตนเองโดยรายงานนิสัยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน พุดคุยกันเกี่ยวกับการเรียนการสอนและความแตกต่างของกลยุทธ์การสอน ความสัมพันธ์ของผู้นำที่จะตรวจสอบการเปลี่ยนวิธีปฏิบัติในชั้นเรียนของพวกเขา การมีส่วนร่วมอำนวยความสะดวกภายในและภายนอกอย่างมีนัยสำคัญในการให้บริการ โครงสร้างของกลุ่มและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนดูแลเพิ่มความชอบธรรมให้กับความพยายามของกลุ่มความคิดและให้แนวทางที่จะรักษาความพยายามของกลุ่มความคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรของโรงเรียน และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ สมศักดิ์ จีเพชร์ (2562) พบว่าผู้รับการนิเทศมีการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ทักษะการสอน ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนการสอน นำปัญหามาร่วมกันวิเคราะห์ มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ มีแผนการจัดการเรียนรู้ มีสื่อการสอน ด้านกระบวนการเรียนการสอน มีการดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ กิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ การอ่าน การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ ด้านการประเมินผลผู้เรียนมีการประเมินผลที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนจนบรรลุ

เป้าหมายมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่จะสอน มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้สร้างสรรค์ ครูมีบุคลิกภาพที่ดีมีลักษณะที่เหมาะสมดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และนักเรียน และผลการศึกษาสอดคล้องกับ เกษศิริรินทร์ แพงวิเศษ (2554) (เกษศิริรินทร์ แพงวิเศษ, 2554, อ้างถึงใน สมศักดิ์ จีเพชร์, 2562) ที่พบว่าการนิเทศช่วยให้เพื่อนครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศมากขึ้น สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นในระดับดี ด้านอื่นๆ นักเรียนได้รับ การพัฒนาความรู้ และทักษะ การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ และการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้นในระดับมาก

3.1.2 การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนการดำเนินกิจกรรม PLC ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สูงขึ้นที่ดีขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับ เกษศิริรินทร์ แพงวิเศษ (2554) ที่พบว่าการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในด้านทักษะ และท่าทีของครูผู้สอนที่เป็นมิตรกับนักเรียนใช้คำพูดที่ไพเราะทำให้ผู้เรียนไม่รู้สึกอึดอัดและมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทุกขั้นตอน ทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ และมีผลการเรียนดีขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัมพร พินะสา (2559) ที่พบว่าการบูรณาการพัฒนาทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้อุปการปรับปรุงตำราเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ต้องเปลี่ยนระบบการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรและการคิดเป็น วิเคราะห์เป็น ตามทักษะในศตวรรษที่ 21 และการปรับการอบรมครูให้ตรงกับความต้องการในการนำความรู้ไปใช้ และการพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถสร้างนวัตกรรมแนวทางการสร้าง นวัตกรรมด้านการศึกษาที่จะต่อยอดไปสู่การนำไปใช้นั้น วิธีที่ดีที่สุดที่จะทำให้นักเรียนสร้างนวัตกรรมได้ คือ การใช้รูปแบบนำเสนอโครงการที่ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้เรียนสนุกกับการหาคำตอบ ชอบที่จะเรียน ชอบที่จะได้ปฏิบัติ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาทางการศึกษายุค 4.0 ต้องผ่านการวางแผนเพื่อสร้างพื้นฐาน

และสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งต้องใช้ความอดทนและดำเนินงานในทุกภาคส่วนของการศึกษาไปพร้อมๆ กันเพื่อให้เกิดการบูรณาการและความสมดุลโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรและการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนพัฒนาทางการศึกษายุค 4.0 ที่สามารถนำไปใช้ และปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรมที่ยึดพื้นที่และผู้เรียนเป็นศูนย์กลางพัฒนาที่เกิดประสิทธิภาพอย่างเป็นองค์รวมและสมดุล ดังนั้นครูจึงมีความสำคัญอย่างมากในการเป็นแบบอย่างให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และอยากที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา การที่ครูได้เล็งเห็นและยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียนและสามารถดึงศักยภาพสูงสุดของแต่ละออกมา ยังเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการศึกษา แม้ว่าเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในการศึกษายุคใหม่และประเทศไทยยังมีความท้าทายในเรื่องความเหลื่อมล้ำและโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร จึงมีความจำเป็นที่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกภาคส่วนจะต้องช่วยกันผลักดันและพัฒนาให้ทุกคนสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียม

3.1.3 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่อยู่ในเครือข่าย ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารภายใต้กระบวนการ PLC มากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวิมล มธุรส กิตติ รัตนราช และอนันต์ อุปสอด (2562) ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จะต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นเหมาะสมมีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหาร ผู้บริหารการศึกษายุคใหม่จะต้องนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขันและมีความทันสมัยต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีบทบาทที่สำคัญ คือ บทบาทในฐานะผู้นำในการรักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน บทบาทของผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวน นโยบายและกระบวนการภายใน บทบาทในการกำหนดตาราง บทบาทในการจ้างผู้สอนใหม่ บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์และบทบาทในการมอบหมายงาน โดยบทบาทดังกล่าวถือว่าเป็นแบบแผน

พฤติกรรมที่แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมและเป็นไปเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่

3.1.4 การเปลี่ยนแปลงของชุมชนที่อยู่ในเครือข่าย ทำให้ชุมชนเกิดการตื่นตัวและเห็นความสำคัญของสถานศึกษา มั่นใจในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้ปกครองให้ความร่วมมือ สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีหน่วยงานภายนอกเข้ามาสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับกรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2561) ในการดึงผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ คำผัด (2560) ที่ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาแบบ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากทั้งครูและผู้บริหารมีประสบการณ์การเข้าถึงชุมชนโดยตรงตลอดการทำงานโดยสถานศึกษากับชุมชนเป็นของคู่กัน สถานศึกษาคือศูนย์กลางของความร่วมมือจากองค์กรหลายแห่งเพื่อคอยสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาเพราะความปรารถนาดีจากชุมชนและองค์กรต่างล้วนส่งถึงผู้เรียน จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนมาเป็นแรงพลังร่วมกันขับเคลื่อนไปพร้อมกัน ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ ปารณัตต์ แสนวิเศษ (2555) ที่พบว่าการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน มี 4 ลักษณะ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดและตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและร่วมดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมควบคุม ตรวจสอบ ดำเนินงานของโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมในการรับบริการและรับความช่วยเหลือจากโรงเรียน

3.2 การเปลี่ยนแปลงระดับองค์กร (Organization change) พบว่า ครูในโรงเรียนเครือข่ายสามารถเปิดใจพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกัน มีแรงบันดาลใจในการที่จะสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน องค์กรมีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร เข้าใจเป้าหมายหรือกลยุทธ์การพัฒนาการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนร่วมกัน มีความสามัคคี และช่วยเหลือกัน

มากขึ้น การเรียนรู้เกิดขึ้นจากเพื่อนครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ผู้ปกครอง ชุมชนและอาจารย์จากมหาวิทยาลัย ที่เป็นภาพความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มาช่วยกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ อัมพร พินะสา (2559) ที่พบว่าทิศทางการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญผู้บริหารการศึกษา ในการเปลี่ยนผ่านการศึกษาไทยในอดีตสู่ทิศทางการบริหารจัดการทางการศึกษา ยุค 4.0 อย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือการปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ การปรับเปลี่ยนจุดเน้น การปรับเปลี่ยนกระบวนการ และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมจากการเป็นสังคมที่คนมุ่งมั่น แข่งขันต้องการเอาชนะผู้อื่น มาเป็นการทำงานร่วมกันในลักษณะการเกื้อกูลและแบ่งปัน มีความเมตตา ดำเนินชีวิตด้วยความเอื้ออาทรต่อกัน

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ข้อเสนอต่อหน่วยงานระดับกำหนดนโยบาย

1. ข้อเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 ควรกำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยควรจะผูกโยงกับการขอมีหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ควรร่วมมือกับคุรุสภา ในฐานะองค์กรวิชาชีพครู กำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้มีทิศทางที่ส่วนราชการที่เป็นต้นสังกัดของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางอ้างอิง

1.3 การกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรจะต้องยึดหลักการสำคัญ อันประกอบด้วย การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทำงานร่วมมือกันอย่างต่อเนื่อง การนำผลการปฏิบัติ ณ ห้องเรียนมาเป็นฐานในการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน การวิเคราะห์ร่องรอยและผลงานของนักเรียนเพื่อค้นหาปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน การมีค่านิยมและปทัสฐานในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการเยี่ยมและ/หรือการเปิดชั้นเรียน

และการใช้กระบวนการสะท้อนคิดเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนางานร่วมกัน

1.4 ควรจะกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ ให้มีบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ และมีความรับผิดชอบต่อการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและเป็นแนวปฏิบัติที่ใช้ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเข้มข้น จริงจังและต่อเนื่อง

1.5 ควรกำหนดให้การดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นส่วนสำคัญในการสะท้อนความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ และเป็นเงื่อนไขสำคัญในการเข้าสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้นของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ข้อเสนอต่อสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

2.1 ควรพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแกนหลักในการดำเนินการ

2.2 ควรร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสะท้อนความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและเชื่อมั่นได้

2.3 ควรพิจารณาส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มความเชี่ยวชาญของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะสายงานการสอน โดยให้เกิดเป็นชุมชนของครูเฉพาะทางเพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้เฉพาะทางได้อย่างกลุ่มเล็ก (Academy of expert teachers) ในสาขาวิชาต่างๆ

3. ข้อเสนอต่อกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

3.1 ควรส่งเสริมให้คณาจารย์จากคณะวิชาที่ทำหน้าที่ผลิตครูในสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง ได้ทำหน้าที่ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการให้กับครูที่ปฏิบัติการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ที่สถาบันอุดมศึกษา

นั้นตั้งอยู่ หากประสบความสำเร็จตามเป้าหมายควรจะให้รางวัล แต่หากล้มเหลวหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายให้มีการพิจารณาดำเนินการไปถึงสถานภาพบางประการของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ เช่น มีผลต่อการกำหนดจำนวนรับนิสิต นักศึกษาครู หรือมีผลต่อการได้รับพิจารณาให้สถาบันผลิตครูนั้นเป็นหน่วยผลิตครูนักเรียนทุนหรือไม่ เป็นต้น

3.2 ควรร่วมมือและส่งเสริมให้เกิดรูปแบบการทำงานที่ทำให้เกิดการบูรณาการระหว่าง ระบบการผลิตครูและระบบการพัฒนาครูประจำการ โดยให้เป็นความร่วมมือในลักษณะของ “เบญจภาคี” อันประกอบด้วย (1) หน่วยงานระดับนโยบายในระดับภาค/ระดับจังหวัด (2) สถาบันอุดมศึกษา (3) ภาคเอกชน (4) องค์กรวิชาชีพ และ (5) โรงเรียน ทั้งหมด 5 ภาคส่วนนี้จะต้องมาร่วมมือในการดำเนินการมาทำงานร่วมกันภายใต้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4. ข้อเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดในระดับพื้นที่ควรกำหนดนโยบายในการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างจริงจังและจะต้องมีการให้ความรู้ ความเข้าใจถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่อง เน้นย้ำ ซ้ำ หลายๆ ครั้ง เพื่อเป็นการส่งสัญญาณจากผู้บริหารระดับเขตพื้นที่ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบการกำกับ ติดตามและประเมินผล การดำเนินการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ

4.3 ผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานิเทศก์ ควรให้ความสำคัญและเข้าร่วมการดำเนิน

กิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพราะจากร่องรอยที่ค้นพบว่าหากผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่ให้ความสนใจจะส่งผลต่อการทำงานอย่างเอาใจจริงเอาใจในระดับสถานศึกษาอย่างมากและการเข้าร่วมสังเกตชั้นเรียนของผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่จะส่งผลทางจิตวิทยาต่อครูเป็นอย่างดี

5. ข้อเสนอต่อสถานศึกษา

5.1 บทบาทของผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จโดยเฉพาะบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีลักษณะของการร่วมคิดร่วมสนับสนุน มากกว่าการเข้าไปชี้แนะและการบงการเชิงอำนาจในการสั่งการหรือให้ความเห็นที่ผูกขาดความคิดแต่เพียงผู้เดียว

5.2 บทบาทของฝ่ายบริหารต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้ประสานงานก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูในสถานศึกษานั้นรวมถึงการให้ความรู้ความเข้าใจและการให้การสนับสนุน เพื่อให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและสำเร็จ

5.3 ฝ่ายบริหารต้องเป็นผู้ประสานการวางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ทุกห้องได้รับโอกาสในการได้รับการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกห้องเรียน รวมถึงสะท้อนภาพรวมของปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งโรงเรียนว่ามีปัญหาในประเด็นใดบ้าง

5.4 ฝ่ายบริหารของสถานศึกษา ควรจะจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ/หรือ มีการนำเสนอบทเรียนของความสำเร็จในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนของครูในโรงเรียนนั้น ๆ เพื่อแบ่งปันและเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการให้เกียรติ ยกย่อง และชื่นชมความสำเร็จของครูไปด้วยพร้อมกัน

เอกสารอ้างอิง

- สมศักดิ์ จีเพ็ชร. (2562). การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราชวรบำรุง). วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 15(2), 165-184.
- จุฬามาศ คำผัด. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาแบบ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1760.ru>

- วาสนา มะณีเรือง. (2559). รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 30(2), 260-278.
- วรพงษ์ เถาว์ชาลี. (2557). *ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปารณทัตต์ แสนวิเศษ. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา : การสร้างทฤษฎีจากฐานราก. *วารสารบริหารการศึกษา*, 9(16), 69-82.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2559). *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ จีเพชร. (2562). การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง. *วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 15(2), 165-184.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2556). *เทคนิคการวางแผนและประเมินผลโครงการ*. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์. สุวิมล มธุรส, กิตติ รัตนราช และ อนันต์ อุปสอด. (2562). การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์ลำปาง*, 8(2), 266-278.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2561). *กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ)*. กรุงเทพฯ: ออนป้า.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง การเสนอโครงการเพื่อขอรับเงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ประจำปี 2562*. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2562, จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2018/2019/06/6274/>
- อรณพ จินะวัฒน์. (2559). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อริยพร คุโรตะ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรและการสอนสาขาวิชาศิลปศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพร พินะสา. (2559). *การเปลี่ยนผ่านการศึกษาไทยในอดีตสู่ทิศทางการบริหารจัดการทางการศึกษายุค 4.0 อย่างยั่งยืน*. สืบค้น 18 สิงหาคม 2562, จาก www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF/8596s/8596
- Andrews, D. & Lewis, Marian. (2002). The experiences of a professional community: teachers developing a new image of themselves and their workplace. *Educational Research*, 44(3), 237-254.
- Hord, S. M. (2009). Professional learning communities. *Journal of Staff Development*, 30(1), 40-43.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- DuFour, R. (2004). What Is a “Professional Learning Community”. *Educational Leadership*, 61, 6-11.
- Scott, J. (1990). *A matter of record: Documentary sources in social research*. Polity press: Cambridge.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning. Organization*. New York: Doubleday.