

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา
The Analysis of the Causal Factors of the Teacher Council of Thailand's
Professional Development of Teacher and Education Personnel
with Professional Learning Community

ปริญญามีสุข¹ อังศุวรา วงษ์รักษา² และ ทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ³
Parinya Meesuk¹, Angwara Wongrugsak² and Thipwimol Wangkaewhiran³

Article History

Receive: June 16, 2021

Revised: August 4, 2021

Accepted: August 6, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 462 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีกำหนดเกณฑ์ และเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยโปรแกรม G*Power โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ มีความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.88-0.97 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านบริบท ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านความยั่งยืน ($\bar{X}=3.88$) และด้านผลกระทบ ($\bar{X}=3.86$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านปัญหาอุปสรรค ($\bar{X}=2.73$) และพบว่า 1) ตัวแปรบริบทและปัจจัยนำเข้าส่งผลต่อตัวแปรผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ตัวแปรบริบทและปัจจัยนำเข้าส่งผลต่อความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ตัวแปรบริบทส่งผลทางลบ ส่วนตัวแปรกระบวนการส่งผลทางบวกต่อตัวแปรปัญหาอุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ตัวแปรบริบทส่งผลต่อตัวแปรความยั่งยืนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : การวิเคราะห์เชิงสาเหตุ ; การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ; ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ; PLC ; ครูสภา ; การพัฒนาวิชาชีพครู

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Assistant Professor, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² อาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Lecturer, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

³ รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนินทร์, Associate Professor, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University



ABSTRACT

This research aimed to study the cause and effect variables of Thailand's Professional Development of Teacher and Education Personnel with Professional Learning Community project. In addition, this project analyses the causal factors influencing to Thailand's Professional Development of Teacher and Education Personnel with Professional Learning Community project. The samplings were included 462 school administrators, teachers and related educational personnel. The sampling size were grouped by criteria determination and comparison with the suitable sample size analysis by G * Power Program. Research instruments were included stratified random samplings, as well as 50-items of questionnaires with a reliability coefficient between 0.88-0.97. The results revealed that the variable with the highest mean was the context ($\bar{X}=4.10$), while the second rank showing success average value was equal to the sustainability ($\bar{X}=3.88$) and the impact ($\bar{X}=3.86$). The lowest mean value of variables were is the problem and obstacles ($\bar{X}=2.73$). Furthermore, the research results suggested that 1) the contextual variables effected to insignificantly caused negative effect while variables of process positively effect to problematic variables with significant level of statistics.

Keywords : Causal Analysis ; Professional Development of Teacher and Educational Personnel ; Professional Learning Community ; PLC ; Teacher Council of Thailand ; Teacher Professional Development of Teacher Council of Thailand

บทนำ

กระบวนการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง และได้ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาครู โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เห็นได้จากเอกสารและงานวิชาการจำนวนมากที่ได้กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาผ่านทางปฏิรูปครูผู้สอนเป็นรายบุคคล เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกันทั้งโรงเรียน นับแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ประเทศไทย โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ริเริ่มแนวคิดสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร่วมมือรวมพลังกันพัฒนาวิชาการและวิชาชีพทั้งพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) ในการพัฒนาโดยรวมกลุ่มกันเป็นเครือข่ายวิชาชีพโดยใช้กระบวนการดำเนินงานแบบ PLC ตามที่คุรุสภากำหนด ประกอบด้วย (1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Norms) (2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Focus on Student Learning) (3) การร่วมมือรวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ (Collaboration) (4) การเปิดรับการชี้แนะและการปฏิบัติงาน (Expert Advice and Study Visit) (5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) (Office of Teacher Council of Thailand, 2018)

การสร้างกระบวนการดังกล่าวนี้มีความซับซ้อนที่ต้องบูรณาการทั้งแรงจูงใจ ทักษะ การเรียนรู้ทางบวก การสนับสนุนจากสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อสร้างสมรรถนะในการพัฒนาทางวิชาชีพให้แก่ครู จึงทำให้เกิดพลังของการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูรายบุคคล กลุ่มครู โรงเรียน และระบบโรงเรียนขึ้นตลอดเวลาในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เพื่อใช้สร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้แก่ครูอย่างยั่งยืน (Stoll and Louis, 2007) ซึ่งกระบวนการ PLC ที่ใช้ในวงการศึกษา มีลักษณะของการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในทีมเดียวกัน มีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ ค่านิยมแบ่งปันความรับผิดชอบ ความร่วมมือ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความศรัทธาในการทำงานและเป็นชุมชนที่เอื้ออาทรต่อกัน แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกันในการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของลูกศิษย์ (Triwaranyu, 2017 ; Yamkasikorn, 2016) ซึ่งแนวคิดของ PLC ที่สำคัญประกอบด้วย การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม โดยมุ่งเป้าที่การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมุ่งสร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ

ร่วมใจ ร่วมแบ่งปันความรับผิดชอบ ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ โดยอาศัยภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ที่ใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และส่งเสริมภาวะการเป็นผู้นำในทีม ในการดำเนินงานตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นรูปธรรมว่าการดำเนินงานพัฒนาผู้เรียนจะไม่ได้มุ่งตรงไปที่การพัฒนาผู้เรียนอย่างทันทีทันใด แต่ให้ความสำคัญกับการแสวงหาแนวทางพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพเพียงพอที่จะพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมายกล่าวคือการทำงานตามแนวทางนี้มีครูเป็นหัวใจสำคัญและเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การดำเนินงานจึงควรเริ่มจาก 1) การพิจารณาดำเนินการของสถานศึกษาว่ามีบริบทสภาพปัญหาและความต้องการอย่างไร 2) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนซึ่งสมาชิกทุกคนต้องมองเห็นภาพความสำเร็จของผู้เรียนที่ชัดเจนร่วมกัน 3) ครูจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถได้บ้าง ควบคู่ไปกับการแสวงหา 4) วิธี แนวทาง หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมาย และ 5) วิธีหรือแนวทางการทำงาน แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา โดยต้องให้ความสำคัญในการดำเนินงานทั้งการพัฒนาครูและการพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุล โดยมีผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง 6) การจัดปัจจัยหนุนเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน เช่น การสนับสนุนสื่อและทรัพยากร การให้คำปรึกษา และ 7) การจัดปัจจัยหนุนเสริมเพื่อพัฒนาครู เช่น การสนับสนุนและจัดตารางเวลาทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำตามนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ด้วยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละสถานศึกษามีได้มีขั้นตอน แนวทางหรือสูตรสำเร็จตายตัว ซึ่งแต่ละสถานศึกษาต้องพิจารณาบริบทและทรัพยากรต้นทุนของตนเองเพื่อเลือกใช้แนวทางที่เหมาะสมที่สุดด้วยตนเอง (Chookhampaeng, 2017 ; Triwaranyu, 2017 ; Yamkasikorn, 2016) ทำให้การดำเนินงานมีความหลากหลายและปรับเปลี่ยนไปตามบริบท

การดำเนินการพัฒนาครูของครูสภาตามโครงการดังกล่าวได้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดคำถามถึงผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดในการวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในโครงการเพื่อตอบคำถาม โดยประยุกต์แนวคิดการประเมินรูปแบบ CIPIEST ซึ่งเป็นแนวคิดการประเมินที่พัฒนามาจากแนวคิดการประเมิน CIPP ที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นกรอบการทำงานที่ครอบคลุมสำหรับการประเมินหลักสูตรและโครงการ ซึ่งแนวคิดการประเมินนี้มีการปรับเปลี่ยนกรอบการประเมินให้มีความทันสมัย และประเมินองค์ได้ในระยะยาว โดยประยุกต์ความคิดของการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ให้ครอบคลุมถึงผลกระทบ (Impact) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความยั่งยืน (Sustainability) ของการดำเนินงาน (Stufflebeam and Coryn, 2014 ; Kanjanawasi, 2015; Henrord, 2019) มากไปกว่านั้น จากกรอบแนวคิดการประเมินรูปแบบ CIPIEST ตามจุดมุ่งหมายของ Stufflebeam มุ่งให้เป็นการประเมินโครงการในลักษณะเชิงระบบ คือเริ่มตั้งแต่ก่อนเริ่มโครงการ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ไปจนถึงผลผลิต และผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานเป็นระยะ มากกว่าจะเน้นการประเมินที่ผลที่เกิดขึ้นจากโครงการแต่เพียงอย่างเดียว (Ugsonkid, Tanak, Jantarakantee, Hoolsriroj, Sumalee and Wichitputchraporn, 2015) ซึ่งกระบวนการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภามีขอบเขตของการประเมินที่เกิดขึ้นหลังโครงการ ดังนั้นกระบวนการวิเคราะห์เชิงสาเหตุจึงได้ถูกนำมาลดข้อจำกัดของการประเมิน เพื่อให้เห็นว่าผลที่เกิดขึ้นในแต่ละกระบวนการของโครงการนั้น จะส่งผลอย่างไรต่อการดำเนินการในส่วนต่อไป ดังนั้นเพื่อให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่เป็นระบบและกระบวนการของครูสภา และตอบคำถามวิจัยที่ว่าผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภาเป็นอย่างไร และเหตุปัจจัยใดในกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา จึงเป็นประเด็นที่สำคัญยิ่งที่จะศึกษาและสะท้อนสู่ผู้เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา มีวัตถุประสงค์การวิจัยจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา และ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจที่มีการดำเนินงานศึกษาเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ โดย PLC เป็นการรวมกลุ่มกัน



ของบุคคลเพื่อสร้างโอกาสในการขยายการเรียนรู้ของกลุ่มของบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพหรือที่ทำงานเดียวกัน สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสได้พบปะ แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ เรียนรู้จากผู้รู้ และยกระดับทักษะและความรู้ของกลุ่ม แสดงให้เห็นว่าจุดเน้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นเน้นที่การเรียนรู้มากกว่าการสอน และเน้นอย่างมากที่การพัฒนาสมาชิกแต่ละคนให้เป็น “มืออาชีพ” ทั้งนี้สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนจะได้รับการกำหนดให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบและแบ่งปันต่อกลุ่มเพื่อความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน ซึ่งพบได้ในหลากหลายบริบทไม่ว่าจะเป็นบริษัทเอกชน หน่วยงานราชการ และพบได้บ่อยในวงการศึกษา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพถูกนำมาใช้ทางการศึกษา (Professional Learning Community in Education) ซึ่งเป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็น “องค์กร” นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีลักษณะของความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชน จะมีปัจจัยยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบผืนปีกกำลังกัน ในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น อาทิ ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ เป็นต้น จึงเห็นได้ว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นทางการที่สร้างความรู้สึกห่างเหินระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่ถูกบังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงกันข้าม หากยอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะเป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาคือ สมาชิกในชุมชนจะมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนมกัน และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนสามารถแสดงออกถึงความห่วงใย มีความเอื้ออาทรต่อกัน และช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Sergiovanni, 1994)

การพัฒนาวิชาชีพครูลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จึงเป็นการรวมตัวกันของครูเป็นชุมชน (Community) ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ การรวมตัวกันดังกล่าวแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็นเจ้าของการเปลี่ยนแปลง การเห็นคุณค่า วิสัยทัศน์ การเรียนรู้และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งต้องไม่ใช่เพียงแค่การนัดมาประชุมร่วมกัน แต่เพียงเท่านั้น การรวมตัวกันต้องเป็นความพยายามร่วมกันทั้งโรงเรียนหรือทั้งเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของทั้งองค์กร ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้กลับมาทบทวนเกี่ยวกับวิชาชีพของตนเอง และร่วมกันทบทวนไตร่ตรอง (Reflection หรือ After Action Review: AAR) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือทักษะที่ลึกหรือเชื่อมโยง รวมทั้งเชื่อมโยงประสบการณ์การตรงเข้ากับทฤษฎี ทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงทฤษฎีจากการปฏิบัติ โดยกระบวนการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Chookhampaeng, 2017) เน้นการร่วมกลุ่มทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียน การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งค่านิยม วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ ประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคลร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เป็นทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างแท้จริง (Triwaranyu, 2017)

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

การใช้คำเพื่ออธิบายความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีหลายคำ อาทิ กลุ่มการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Groups) กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning Communities) กลุ่มเพื่อนร่วมวิเคราะห์ (Critical Friends Group) ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice) และในการนำ PLC มาใช้ในวงการศึกษาในประเทศญี่ปุ่นพบการใช้คำว่า การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) หรือ (Lesson Research) ซึ่งความหมายโดยรวมของคำเหล่านั้น หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการแบ่งปันความคิด การพูดคุยวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การสะท้อนคิด การร่วมมือกัน การมองอย่างรอบคอบ รอบด้าน มุ่งสู่การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อค้นหาแนวทางที่จะพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ทั้งนี้ ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงมีลักษณะเป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” และลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกที่ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน (Sergiovanni, 1994) ที่เป็นการทำงานร่วมกันของครู และเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (Hord, 1997) ทำให้ครูในกลุ่มเห็นในคุณค่าและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันและนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ได้มุ่งไปที่การเรียนรู้ของครูเป็นรายบุคคล แต่จะเป็นการเรียนรู้ภายใต้บริบทของชุมชนที่มาร่วมกันเรียนรู้ เป็นชุมชนของนักเรียนรู้ เป็นการเก็บรวบรวมสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันสะสมองค์ความรู้ภายใต้บริบทนั้นๆ ร่วมกันสิ่งที่ป็นปัจจัยสะท้อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพมี 5 ประการ ประกอบด้วย 1) การแบ่งปันความเชื่อและความเข้าใจ 2) ปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม 3) การพึ่งพาอาศัยกันและกัน การมีหน้าที่ถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน 4) ตระหนักถึงมุมมองของแต่ละคนและกลุ่มที่เห็นต่าง และ 5) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนอย่างมีความหมาย (Senge, 1990 ; Yamkasikorn, 2016 ; อ้างอิงมาจาก Westeimer, 1999) โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้นจะสะท้อนได้จากการแสดงศักยภาพของกลุ่มที่ช่วยส่งเสริมและยกระดับของคุณภาพการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพทั้งหมดในบริบทของโรงเรียน ด้วยการยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนได้อย่างสูงสุด ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดความร่วมมือการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเช่นกัน (Triwaranyu, 2017)

แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของคุรุสภา

โครงการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาของคุรุสภา ที่ดำเนินการในปี 2561 เป็นการดำเนินงานที่ต่อเนื่องมาจากปี 2559 และ 2560 (Office of Teacher Council of Thailand, 2018) มีหลักการในการดำเนินการที่ไม่ต่างไปจากในปี 2559 และ 2560 ที่ยังคงอยู่บนหลักการที่ว่า “ครูและบุคลากรทางการศึกษา” มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของประเทศ และเพื่อให้การเพิ่มคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพที่สอดคล้องกับภารกิจ การปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ และเป็นการพัฒนาที่อิงพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูนั้น คุรุสภายังคงแสดงแนวคิดว่า รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่นิยมปฏิบัติกันมีหลากหลาย เช่น การประชุม การอบรม การฟังบรรยาย การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การนิเทศ การทำวิจัยปฏิบัติการ การมอบหมายงานให้ทำ การเป็นวิทยากร หรือการทำงานงานทางวิชาการ เป็นต้น วิธีการดังกล่าวล้วนเป็นวิธีการพัฒนาที่มักเกิดขึ้นนอกพื้นที่การปฏิบัติงาน และเป็นการพัฒนาที่ขาดความเชื่อมโยงระหว่างองค์ความรู้กับภารกิจจริง ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหา บริบท และตรงความต้องการของผู้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง การพัฒนาจึงยังไม่ส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในหลายประเทศ ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้ครู ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง ร่วมมือรวมพลังกันพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในรูปแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)” โดยสมาชิกชุมชนวิชาชีพร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และภารกิจการพัฒนา ร่วมกันสมาชิกรวมพลังเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร ลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงที่อิงพื้นที่การปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่นที่ได้จากภายนอกห้องเรียน ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาตามแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล คือ การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทางบวกแก่ครู ผู้บริหาร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง ให้เป็น “คนคุณภาพ” ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการศึกษา และคุณภาพของประเทศ ในที่สุด นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่คนในสถานศึกษา ในองค์กรและในหน่วยงานต่างร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ในการวิพากษ์วิจารณ์ ร่วมกันสะท้อนคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันมากขึ้น

มุมมองของคุรุสภาในปี 2561 มีการให้รายละเอียดเพิ่มเติมจากปี 2559 และ 2560 โดยยังแสดงบทบาทของคุรุสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพ ที่ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เป็นการพัฒนาที่เน้นให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันเรียนรู้และสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน และการบริหารที่เน้นสถานศึกษา อิงพื้นที่การปฏิบัติงานบนพื้นฐานงานจริงเป็นสำคัญ คุรุสภาจึงได้กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างหลากหลาย เช่น การยกระดับและการจัดอันดับเครือข่ายที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ การยกย่องและมอบรางวัลเครือข่ายที่มีผลงานดี ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษา การจัดสรรเงินอุดหนุนกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงการจัดให้มีเวทีทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพ คุรุสภายังคงกำหนดนโยบาย



ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเนื่องจากปี 2560 โดยจัดสรรเงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพให้แก่เครือข่ายฯ ที่มีการรวมตัวกันทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” โดยกระบวนการดำเนินงานของเครือข่ายประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการเช่นเดียวกับปี 2559 และ 2560 ได้แก่ (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)

ทั้งนี้ในการดำเนินงานดังกล่าว ครูสภาได้คาดหวังว่าการร่วมตัวทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเป็นชุมชนทางวิชาชีพที่แท้จริงและต่อเนื่อง และสามารถเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของทุกฝ่ายซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนากิจการเรียนการสอน การบริหาร และการปฏิรูปสถานศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความท้าทายที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” จะเป็นชุมชนการพัฒนาสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมตัวกันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับตนเองและวิชาชีพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่สมาชิกที่สมกับความเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการพัฒนาวิชาชีพครู

การดำเนินโครงการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาของครูสภาในปี 2561 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการจำนวน 3 ข้อ ซึ่งแตกต่างจากปี 2559 และ 2560 ที่เน้นการดำเนินงานของเครือข่าย การรวมตัวกันของผู้ประกอบวิชาชีพครู การพัฒนาทักษะและความรู้ และการการร่วมมือกันหน่วยงานอื่น ดังนี้ (1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมตัวกันเป็นเครือข่ายที่มีการพัฒนาวิชาชีพแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community: PLC) สอดคล้องกับบริบทความต้องการอย่างแท้จริงภายใต้รูปแบบและกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลาย (2) เพื่อยกระดับทักษะและพัฒนาความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันทางวิชาชีพแบบมืออาชีพ ที่สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญได้ และ (3) เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ และการเป็นหุ้นส่วนทางวิชาการและวิชาชีพระหว่างสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ หน่วยงานทางการศึกษา กับสำนักงานเลขาธิการครูสภาในการพัฒนาและยกระดับวิชาชีพด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและทั่วถึง

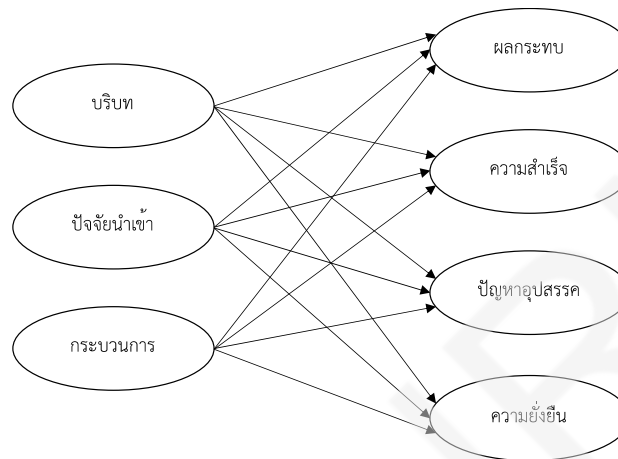
ลักษณะของกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ครูสภายังคงกำหนดกิจกรรมไว้ 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถจัดกิจกรรมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้ กล่าวคือ เป็นกิจกรรมทางวิชาชีพที่กลุ่มครู ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง แสวงหาแนวทางหรือข้อตกลงร่วมกัน มีเป้าหมายมุ่งพัฒนา ปรับปรุงตนเองและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน เพื่อผู้เรียนและความก้าวหน้าของวิชาชีพครูบนพื้นฐานของ (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) เช่นการรวมกลุ่มศึกษาบทเรียนในลักษณะ Lesson Study, Problem-solving group, Lesson Group, Research Group, Teach Less and Learn More, Problems-based Learning หรือ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้ผลการปฏิบัติในห้องเรียนเป็นฐาน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร (Content and Language Integrated Pedagogy Via Electronic Communication: e-CLIP) หรือนวัตกรรมการศึกษาที่มีลักษณะของการรวมกัน เพื่อใช้กระบวนการปฏิบัติมาร่วมกันสะท้อนคิดและปรับปรุงงาน หรือเป็นกิจกรรมที่ทางกลุ่มวิชาชีพครู ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง ร่วมกันศึกษารูปแบบความสำเร็จของสมาชิกหรือของผู้เชี่ยวชาญ (Best Practices) นำมาเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาต่อยอดในรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ หรือการนำผลงานนวัตกรรมสถานศึกษาที่ผ่านการคัดสรรและได้รับรางวัลจากครูสภามาพัฒนาต่อยอดเป็นผลงานและนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การบริหารหรือการนิเทศ ที่ได้รับการทดลองปฏิบัติจริงจนมีผลเป็นที่ประจักษ์ สอดคล้องกับบริบทและตรงกับความต้องการของชุมชนวิชาชีพ

PLC ในระดับสถานศึกษา หรือ ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (DuFour, Eakey and Many, 2006; Louis and Kruse, 1995; Office of Teacher Council of Thailand, 2018)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคคลกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาทางวิชาชีพในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จนถึง 2561 จำนวน 6,534 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 462 คน โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีกำหนดเกณฑ์ร้อยละ 15 ของประชากร จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยมีหน่วยการสุ่มเป็นเครือข่ายสมาชิก โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังเครือข่าย 142 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 1,136 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 ของประชากร มีตัวอย่างตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 462 คน ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาความเพียงพอต่อการวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบกับขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power 3.1.9.2 ที่ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.05 ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน) ค่าอำนาจการทดสอบของสถิติ 0.051 - β (0.9 เท่ากับ 9 ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมได้เท่ากับ 475 คน ซึ่งใกล้เคียงกับขนาดตัวอย่างที่ใช้ ทำให้เชื่อมั่นได้ว่ามีข้อมูลเพียงพอสำหรับประมาณค่าพารามิเตอร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ที่ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ข้อคำถามประเมินการดำเนินงานฯ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) จำนวน 39 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 ด้านตามมิติของการประเมิน และข้อคำถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 50 ข้อ คุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยง (Reliability) พิจารณาโดยการวิเคราะห์ค่า Cronbach's alpha พบว่า ด้านบริบท มีค่าเท่ากับ 0.88 ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเท่ากับ 0.90 ด้านกระบวนการ มีค่าเท่ากับ 0.95 ด้านผลกระทบ มีค่าเท่ากับ 0.96 ด้านความสำเร็จ มีค่าเท่ากับ 0.97 ด้านปัญหาอุปสรรค มีค่าเท่ากับ 0.95 และด้านความยั่งยืน มีค่าเท่ากับ 0.96 และวิเคราะห์ค่าความตรงด้วยการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลการวัดด้วย



วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งพบว่าทุกตัวแปรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อประสานงานผู้รับผิดชอบประสานงานเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 142 เครือข่าย
2. ส่งแบบสอบถามไปยังเครือข่ายโดยกำหนดระยะเวลาตอบกลับ 2 สัปดาห์ ในช่วงเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2562
3. ติดตามแบบสอบถามกลับคืนเมื่อครบ 2 สัปดาห์ จำนวน 462 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 40.67

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ด้วยความถี่ และร้อยละ ส่วนการเพื่อตอบคำถามวิจัย ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา พบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านบริบท ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.79$) ถัดไปได้แก่ ด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านความยั่งยืน ($\bar{X}=3.88$, $S.D.=0.85$ และ 0.92) และด้านผลกระทบ ($\bar{X}=3.86$, $S.D.=0.80$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านปัญหาอุปสรรค ($\bar{X}=2.73$, $S.D.=1.15$) ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่ามีความสัมพันธ์ทั้งสิ้น 21 คู่ เป็นความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ ขนาดของความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .01-.78 คู่ที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีจำนวน 16 คู่ คู่ที่สัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีจำนวน 5 คู่ ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรผลกระทบและความยั่งยืน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ .78 รองลงมาขนาดความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันมาก คือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบริบทกับความยั่งยืน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ .78 ถัดไปคือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสำเร็จกับความยั่งยืน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ .76 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบริบทกับปัญหาอุปสรรค มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยมากจนแทบจะไม่มีความสัมพันธ์กัน และไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ มีค่าเท่ากับ .01 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลกระทบ ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และความยั่งยืนของการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	$\bar{X}$	S.D.
1. บริบท	1							4.10	.79
2. ปัจจัยนำเข้า	.72**	1						3.62	.71
3. กระบวนการ	.59**	.63**	1					3.74	.78
4. ผลกระทบ	.70**	.65**	.46**	1				3.86	.80
5. ความสำเร็จ	.74**	.61**	.47**	.73**	1			3.88	.85
6. ปัญหาอุปสรรค	.01	.08	.22**	.02	.09	1		2.73	1.15
7. ความยั่งยืน	.78**	.52**	.46**	.78**	.76**	.08	1	3.88	.92

จากผลการศึกษาที่พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือตัวแปรบริบท ซึ่งเห็นได้จากผู้ให้ข้อมูลทุกระดับมีความคิดเห็นตรงกันว่า การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลที่เน้นการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ผูกโยงกับการเลื่อนขั้นและการได้รับวิทยฐานะ ทำให้การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับการยอมรับว่าเป็นบทบาทที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ต้องปฏิบัติ ประกอบการดำเนินโครงการที่มีความต่อเนื่อง ทำให้เห็นผลการพัฒนาได้อย่างชัดเจนทั้งที่เกิดขึ้นกับผู้สอนและเกิดกับผู้เรียน และสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในการศึกษาของ Yamkasikorn (2016) ที่ระบุการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีกระบวนการขั้นตอนที่หนึ่งคือการแบ่งปันวิสัยทัศน์และค่านิยม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ส่วนตัวแปรปัญหาอุปสรรคที่มีค่าน้อยนั้น แปรผลในเชิงลบเนื่องจากเครื่องมือวัดในตัวแปรปัญหาอุปสรรควัดด้วยข้อความเชิงลบ ทำให้การสะท้อนค่าผลการวัดออกมามีค่าต่ำ ซึ่งหมายถึงมีปัญหาน้อย เนื่องจากครูมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนจากการสอนคนเดียวไปสู่การทำงานเป็นทีม เกิดความรักใคร่สามัคคีกันในโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ Chookhampaeng (2017) ที่ศึกษาการดำเนินการ PLC ในหลายโรงเรียนของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า เกิดผลดีทั้งต่อวิชาชีพครูและผู้เรียน โดยมุ่งเน้นพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญและพบว่า PLC เป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอน การดำเนินงาน PLC ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับงานครู จากเดิมที่ครูแต่ละคนต่างคิด ต่างทำ ต่างแก้ปัญหา ขาดการปรึกษาหารือกัน เปลี่ยนมาเป็นเพื่อนและเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และการดำเนินงาน PLC ช่วยเพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อเป้าหมายของสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการมีเพื่อน มีเครือข่ายการทำงานร่วมกัน และการดำเนินงาน PLC ยังก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน เพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

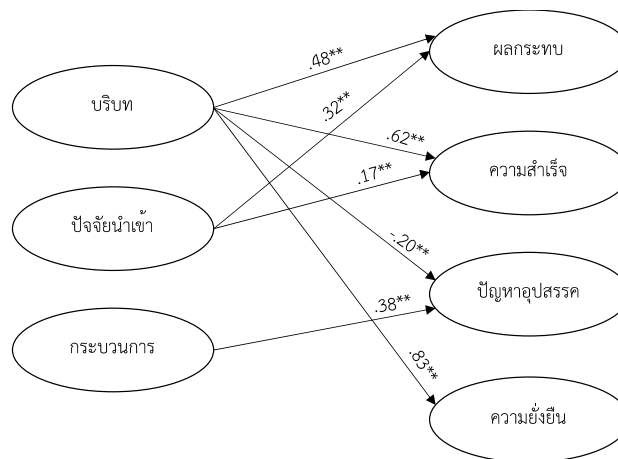
2. ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุด้วยวิธีนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (enter) มีผลดังนี้ (1) ผลการวิเคราะห์ถดถอยตัวแปรผลกระทบ พบว่า ตัวแปรบริบท ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ ร่วมกันพยากรณ์ผลกระทบได้ร้อยละ 54.10 โดยตัวแปรผลกระทบจะเพิ่มขึ้น .48 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรบริบทเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานและควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ รองลงมาคือ ปัจจัยนำเข้า โดยที่ตัวแปรผลกระทบจะเพิ่มขึ้น .32 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรปัจจัยนำเข้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานและควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ และสุดท้ายคือ ตัวแปรกระบวนการ โดยที่ตัวแปรผลกระทบจะลดลง .029 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรกระบวนการเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานและควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ว่า $Z_{ผลกระทบ} = .48(Z_{บริบท}) + .32(Z_{ปัจจัยนำเข้า}) - .03(Z_{กระบวนการ})$ (2) ผลการวิเคราะห์ถดถอยตัวแปรความสำเร็จ พบว่า ตัวแปรบริบท ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จได้ร้อยละ 56.20 โดยตัวแปรความสำเร็จจะเพิ่มขึ้น .62 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรบริบทเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานและควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ รองลงมาคือ ปัจจัยนำเข้า โดยที่ตัวแปรความสำเร็จจะเพิ่มขึ้น .17 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรปัจจัยนำเข้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานและควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ และสุดท้ายคือ ตัวแปรกระบวนการ โดยที่ตัวแปรความสำเร็จจะลดลง .01 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรกระบวนการเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานและควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ว่า $Z_{ความสำเร็จ} = .62(Z_{บริบท}) + .17(Z_{ปัจจัยนำเข้า}) - .01(Z_{กระบวนการ})$ (3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยตัวแปรปัญหาอุปสรรค พบว่า ตัวแปรบริบท ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ ร่วมกันพยากรณ์ปัญหาอุปสรรคได้ร้อยละ 7.60 โดยตัวแปรปัญหาอุปสรรคจะเพิ่มขึ้น .33 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรกระบวนการเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานและควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ รองลงมาคือ บริบท โดยที่ตัวแปรปัญหาอุปสรรคจะลดลง .20 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรบริบทเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานและควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ และสุดท้ายคือ ตัวแปรปัจจัยนำเข้า โดยที่ตัวแปรปัญหาอุปสรรคจะเพิ่มขึ้น .01 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรปัจจัยนำเข้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานและควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ว่า $Z_{ปัญหาอุปสรรค} = .33(Z_{กระบวนการ}) - .20(Z_{บริบท}) - .01(Z_{ปัจจัยนำเข้า})$ และ (4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยตัวแปรความยั่งยืน พบว่า ตัวแปรบริบท ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ ร่วมกันพยากรณ์ความยั่งยืนได้ร้อยละ 62.30 โดยตัวแปรความยั่งยืนจะเพิ่มขึ้น .83 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรบริบทเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานและควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ รองลงมาคือ ปัจจัยนำเข้า โดยที่ตัวแปรความยั่งยืนจะลดลง .08 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรปัจจัยนำเข้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานและควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ และสุดท้ายคือ ตัวแปรกระบวนการ โดยที่ตัวแปรความยั่งยืนจะลดลง .02 หน่วยมาตรฐาน เมื่อตัวแปรกระบวนการเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานและควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ว่า $Z_{ความยั่งยืน} = .83(Z_{บริบท}) - .08(Z_{ปัจจัยนำเข้า}) - .02 (Z_{กระบวนการ})$ แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยโดยวิธี enter ในการพยากรณ์ตัวแปรผลกระทบ ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และ ความยั่งยืนของการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา

ตัวแปรผลกระทบ	Coefficient					Collinearity	
	b	SE	B	t	Sig	Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	.65	.18		3.54	.00		
บริบท	.48	.06	.48	8.15	.00	.45	2.22
ปัจจัยนำเข้า	.36	.06	.32	5.24	.00	.41	2.40
กระบวนการ	-.03	.05	-.02	-.54	.58	.55	1.79
F=112.80, Sig=.00 ^b , R=.73 ^a , R ² =.54, Adjusted R ² =.53;							
a. Dependent Variable: ผลกระทบ; b. Predictors: (ค่าคงที่), บริบท, ปัจจัยนำเข้า, กระบวนการ							
ตัวแปรความสำเร็จ	Coefficient					Collinearity	
	b	SE	B	t	Sig	Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	.41	.19		2.15	.03		
บริบท	.67	.06	.62	10.64	.00	.45	2.22
ปัจจัยนำเข้า	.20	.07	.17	2.88	.00	.41	2.40
กระบวนการ	-.01	.05	-.01	-.19	.84	.55	1.79
F=122.566, Sig=.000 ^b , R=.749 ^a , R ² =.562, Adjusted R ² =.557							
a. Dependent Variable: ความสำเร็จ; b. Predictors: (ค่าคงที่), บริบท, ปัจจัยนำเข้า, กระบวนการ							
ตัวแปรผลกระทบ	Coefficient					Collinearity	
	b	SE	B	t	Sig	Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	2.02	.38		5.31	.00		
บริบท	-.29	.12	-.20	-2.43	.01	.45	2.22
ปัจจัยนำเข้า	.02	.14	.01	.15	.87	.41	2.40
กระบวนการ	.49	.11	.33	4.44	.00	.55	1.79
F=7.83, Sig=.00 ^b , R=.27 ^a , R ² =.07, Adjusted R ² =.06							
a. Dependent Variable: ปัญหาอุปสรรค; b. Predictors: (ค่าคงที่), บริบท, ปัจจัยนำเข้า, กระบวนการ							
ตัวแปรความยั่งยืน	Coefficient					Collinearity	
	b	SE	B	t	Sig	Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	.21	1.93		1.08	.27		
บริบท	.96	.063	.83	15.45	.00	.45	2.22
ปัจจัยนำเข้า	-.11	.072	-.08	-1.55	.12	.41	2.40
กระบวนการ	.02	.057	.02	.49	.62	.55	1.79
F=157.82, Sig=.00 ^b , R=.78 ^a , R ² =.62, Adjusted R ² =.61							
a. Dependent Variable: ความยั่งยืน; b. Predictors: (ค่าคงที่), บริบท, ปัจจัยนำเข้า, กระบวนการ							

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลกระทบ ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และความยั่งยืนในการพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา ดังที่นำเสนอทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นแบบจำลองในภาพรวม เพื่อแสดงให้เห็นถึงขนาดของการส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยนำเสนอเฉพาะตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น ซึ่งเห็นได้ว่า 1) ตัวแปรผลกระทบ มีตัวแปรบริบทและปัจจัยนำเข้าที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ 2) ตัวแปรความสำเร็จ มีตัวแปรบริบทและปัจจัยนำเข้าที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ 3) ตัวแปรปัญหาอุปสรรค มีตัวแปรบริบทที่ส่งผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนตัวแปรกระบวนการส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ และ 4) ตัวแปรความยั่งยืน มีเพียงตัวแปรบริบทที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อผลกระทบ ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และความยั่งยืนในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา

จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรบริบทส่งผลต่อตัวแปรตามทุกตัว และช่วยลดปัญหาอุปสรรค แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของนโยบาย ความสอดคล้องของนโยบาย และการยอมรับของผู้ปฏิบัติจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการเปิดรับการดำเนินงาน และปัจจัยนำเข้าในเรื่องของข้อกำหนดและเงื่อนไขของครูสภาที่ระบุไว้ ทั้งในเรื่องของการกำหนดคุณลักษณะผู้ได้รับการพัฒนา เป็นไปตามแนวคิดของ Sergiovanni (1994) และ Hord (1997) ที่กล่าวถึงการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติที่สอดคล้องกับการดำเนินงานปกติจะทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และกระบวนการทั้ง 5 ขั้นที่ครูเข้าใจและสามารถดำเนินการได้ ทำให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างค่อยเป็นค่อยไป ลักษณะของ PLC เป็นการรวมกลุ่มเพื่อสร้างโอกาสในการขยายการเรียนรู้ของบุคคลในวิชาชีพหรือที่ทำงานเดียวกัน สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสได้พบปะ แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ เรียนรู้จากผู้รู้ และยกระดับทักษะและความรู้ของกลุ่ม เน้นการพัฒนาสมาชิกแต่ละคนให้เป็น “มืออาชีพ” และลดความโดดเดี่ยวทำให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และลดปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งมีการดำเนินงานในภาพรวมทั้งสถานศึกษาทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปตามหลักการแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ความเป็นมืออาชีพของครูต้องเกิดจากบริบท ไม่ว่าจะเป็น สมรรถนะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ และนโยบายหรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร จึงทำให้การพัฒนาวิชาชีพครูประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ Sergiovanni (1994), Pubootcha, Chalakbang, Pengsawat and Steannoppakao (2019) และ Srisuwan, Soinam and Homsin (2019) ส่วนตัวแปรกระบวนการที่ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรค และไม่ส่งผลต่อตัวแปรตัวอื่นนั้น เนื่องจากกระบวนการที่กล่าวถึงเป็นกระบวนการดำเนินงานของครูสภาที่กำหนดให้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ทำให้ได้รับการสะท้อนว่าเป็นปัญหาในการดำเนินงานซึ่งเกิดขึ้นระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ

สรุปผลการวิจัย

1. การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา ประจำปี 2559-2561 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นด้วยมากกับความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีความเห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสอดคล้องกับนโยบายอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการอยู่เป็นปกติ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจและเห็นด้วยกับกระบวนการดำเนินงานทั้ง 5 ขั้นของครูสภาว่าสามารถใช้แก้ปัญหาได้แต่มีปัญหากับระยะเวลาที่ใช้ทั้งเรื่องของการทำสัญญาและเบิกจ่ายและเวลาที่ใช้ดำเนินโครงการ ดังนั้นการทำสัญญาและการเบิกจ่ายงบประมาณควรแล้วเสร็จก่อนเปิดภาคการศึกษาเพื่อให้ดำเนินการได้ทันเวลา และนอกจากนั้นการกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี ทำให้เป็นอุปสรรคในความต่อเนื่อง และการรวมกลุ่มทำให้เกิดปัญหาในการเดินทางระหว่างสถานศึกษาโดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก การกำกับติดตามทั้งจากครูสภาและสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการได้เป็นอย่างดี แต่ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาส่วนกลางของครูสภาที่ยังล่าช้า และสถาบันอุดมศึกษา



บางแห่งยังไม่เข้าใจบทบาทและกระบวนการกำกับติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการ PLC ผลที่เกิดขึ้นสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นทั้งกับตัวครูและนักเรียนได้อย่างประจักษ์ ครูมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนจากการสอนคนเดียวไปสู่การทำงานเป็นทีม เกิดความรักใคร่สามัคคีกันในโรงเรียน ครูเปลี่ยนจากการสอนตามหนังสือ ไปสู่การสะท้อนคิดร่วมกับผู้อื่น มีการออกแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่ ออกแบบสื่อการเรียนรู้ใหม่ และออกแบบการวัดประเมินผลใหม่ ผู้เรียนเกิดทักษะการคิด และสะท้อนได้จากผลการสอบระดับชาติที่มีคะแนนสูงขึ้น ด้านความสำเร็จ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้ครูเกิดความไว้วางใจ เชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงานและเกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องได้ด้วยตัวเอง ส่วนปัญหาอุปสรรคยังคงเป็นเรื่องของภาระงานครูที่มีมาก ส่วนผลการประเมินความยั่งยืน พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมการพัฒนาวิชาชีพเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นจริงจากการดำเนินงาน และมุ่งมั่นจะปฏิบัติต่อไปแม้ไม่ได้รับการสนับสนุนจากครุสภา

2. การวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุสภา พบว่า (1) ตัวแปรผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน มีตัวแปรบริบทและปัจจัยนำเข้าที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่กระบวนการไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลกระทบ (2) ตัวแปรความสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินงาน มีตัวแปรบริบทและปัจจัยนำเข้าที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่กระบวนการไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จ (3) ตัวแปรปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน มีตัวแปรบริบทที่ส่งผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญ (4) ตัวแปรความยั่งยืน มีเพียงตัวแปรบริบทเท่านั้นที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความยั่งยืน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพโดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปฏิบัติต่อเนื่องอย่างยั่งยืน
2. หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา และมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องได้แนวทางการดำเนินงาน พัฒนาบุคลากรในวิชาชีพ
3. สำนักงานเลขาธิการครุสภา ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงปัจจัยความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรค ที่จะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ตัวแปรบริบทเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่ค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ ดังนั้นการนำผลการวิจัยไปใช้ในการดำเนินโครงการระดับประเทศที่มีลักษณะคล้ายกันนี้จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบริบท ตั้งแต่การเตรียมความพร้อมของผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการดำเนินงานและสอดคล้องกับนโยบายที่มีอยู่ จึงจะทำให้ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จได้
2. ควรมีการพิจารณาตัวแปรกระบวนการ ที่กำหนดในโครงการและปรับปรุงกระบวนการให้เอื้อต่อการดำเนินงานและไม่เป็นอุปสรรค เพื่อส่งเสริมให้กระบวนการเป็นปัจจัยร่วมในความสำเร็จต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบหรือวิธีการปลูกฝังคุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับนิสิตนักศึกษาวิชาชีพครู
2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาวิชาชีพด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโดยใช้ระบบดิจิทัลเป็นเครื่องมือ

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้ประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการในช่วงปี 2559-2561
2. แนวคิดการวัดและประเมินตัวแปร ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินรูปแบบ CIPIEST เพื่อการใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงการ เน้นการปรับปรุงและต่อยอด ไม่เน้นการวิเคราะห์จุดใดจุดหนึ่งแต่เป็นการประเมินอย่าง



ต่อเนื่องทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วน โดยใช้การประเมิน 6 ด้าน ได้แก่ บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลกระทบ ประสิทธิภาพ และความยั่งยืน

References

- Chookhampaeng, C. (2017). Chumchon hæng kån rianrũ khõng khru [Teacher professional learning community]. *Journal of Educational Measurement Mahasarakham University*. 23(2),1-6.
- DuFour, R., Eakey, R., and Many, T. (2006). *Learning by Doing A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. Bloomington, IN : Solution Tree Press.
- Henrord, N. (2019). Kånpramõen choẽng rabop khõng rakan põngkan læ kæ panhã yãseptit khõng rõngrian wat sutthi mongkhon. [A systematic evaluation on drug abuse prevention and remedy project of Watsuthimongkhon school]. *Suan Dusit Graduate School Academic Journal*. 15(2),1-17.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of inquiry and improvement*. Austin : Southwest Educational Development Laboratory.
- Kanjanawasi, S. (2015). Modẽ CIPP thĩ plian pai : khwãmmai khwãmsamkhan læ phatthanakån. [Changes of CIPP model: meaning, importance, and development]. *Journal of Education Rajabhat Maha Sarakham University*. 12(2),11-20.
- Louis, K. S. and Kruse, S. D. (1995). *Professional and community: Perspectives on reforming urban schools*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Office of Teacher Council of Thailand. (2018). 'Ekkasån prakõp kån prachum chichæng khruākhaĩ phatthana wichačip khru læ bukkhalakõn thaṅgkån suksā bæp chumchon hæng kån rianrũ thaṅg wichačip (Professional Learning Community: PLC) læ longnãm sanya rap ngõen 'utnun kitčakam phatthana wichačip pracham pĩ sõngphanhãrõhoksip 'et. [Documents for the meeting explaining the network of professional development of teachers and educational personnel in the form of a professional learning community (Professional Learning Community: PLC) and a signing contract of professional development activities funding in fiscal year 2561]. Bangkok : Author.
- Pubootcha, N., Chalakbang, W., Pengsawat, W., and Steannoppakao, P. (2019). Rũpbæp khwãmsamphan khroṅsång choẽng sãn khõng samatthana khru thĩ song phon tõ khunnaphap phu rian nai satawat thĩ yĩsip 'et nai phak tawan 'õk chiang nũa [The Linear Structural Equation Model of Teacher Competencies Affecting Quality of Students in the 21st Century in the Northeastern Region of Thailand]. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University*. 9(2),77-85.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday, NY : MCB UP.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. California : Jossey Bass.
- Srisuwan, N., Soinam, S., and Homsin, H. (2019). Patchai choẽng sahẽ thĩ mĩ 'itthiphon tõ prasitthiphon khõng rõngrian 'ekkachon nai prathẽ Thai. [The Causal of Factors Influencing the Effectiveness of the Private Schools in Thailand]. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University*. 9(2),25-32.
- Stoll, L., and Louis, K. S. (2007). *Professional learning community*. New York : Open university Press.
- Stufflebeam, D. L., and Coryn, C. L. S. (2014). *Evaluation: Theory, models and applications*. 2nd ed. San Francisco : Jossey-Bass.



- Triwaranyu, C. (2017). Kānsāṅg chumchon hæng kān rīanrū choēng wichāchīp dūai kānphatthana botriān rūām kan : nǎokhit læ nǎothāng sū khwāmsamret [Development of Professional Learning Community through Lesson Study: an Approach and Guideline for Success]. *Journal of Education Studies, Chulalongkorn University*. 45(1),299-319.
- Ugsonkid, S., Tanak, A., Jantarakantee, E., Hoolsriroj, U., Sumalee, S., & Wichitputchraporn, W. (2015). Kānphatthana khru phubōrihān sathān suksā læ suksānithet khōṅg samnakngān khēt phunthī kānsuksā prathom suksā khēt nung dōi chai krabūānkān sāng rabop phīliāng Coaching and Mentoring. [The development of teachers, school administrators, and supervisors of Samutprakan Primary Education Service Area Office 1 by using the process of creation a coaching and mentoring system]. *Kasetsart Educational Review*. 30(2),83-92.
- Yamkasikorn, M. (2016). *Chumchon kān rīanrū wichāchīp : khwām thaṭhai tō kān plīan ton ēng khōṅg khru.* [Professional Learning Community: challenges towards teacher self-change]. In annual conference of Teacher Council of Thailand in title “the learning innovation research and education management for the sustainable development 2016”. Bangkok : Office of Teacher Council of Thailand.