กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

Enhancement Process of Performance Agreement Abilities by Using Principles of Assessment for Learning and Professional Learning Community

ดิฐารัตน์ ลีวรางกุล
รองผู้อำนวยการโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
E-mail: ditharat@gmail.com
Ditharat Leevarangkul
Deputy Director, Thamakawitthayakom School,
The Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi

รับเข้า: *5 กันยายน 2565* **แก้ไข:** *20 กันยายน 2565* **ตอบรับ:** *23 กันยายน 2565*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์หลักการของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน 2) สังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ที่พิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ.2545-พ.ศ.2564 และ 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบบันทึกการสังเคราะห์หลักการของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน 2) แบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา ในด้านหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและหลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นหลักการของกระบวนการ และพิจารณาความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ด้วยค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัย พบว่า 1) หลักการของกระบวนการ ประกอบด้วย 5 หลักการ ได้แก่ 1. เปิดโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน 2. เปิดโอกาสให้ครูฝึกฝนทักษะการสังเกต

และวิเคราะห์การเรียนรู้ 3. ส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. สนับสนุนให้ครูได้ประเมินตนเองและประเมินโดยเพื่อน 5. เปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำทางความคิดและตัดสินใจทางวิชาการ นำสู่ขั้นตอนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การสร้างกลุ่มพัฒนาตนเอง 2. การตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงาน 3. การวางแผนการปฏิบัติงาน 4. การปฏิบัติตามแผน 5. การประเมินผลการปฏิบัติ 2) ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความสำเร็จในการดำเนินการตามกระบวนการ คือ ผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน มีส่วนร่วมและสนับสนุนตลอดการดำเนินกระบวนการ

คำสำคัญ: ข้อตกลงในการพัฒนางาน การประเมินเพื่อการเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this study were to 1) synthesize the principles of the enhancement process of performance agreement abilities, and 2) synthesize the enhancement process of performance agreement abilities by using principles of assessment for learning and the professional learning community. The target groups used in the study were: 1) documents and research related to assessment for learning and the professional learning community that were published during the years 2002–2021, and 2) seven experts in education administration and assessment for learning and the professional learning community. The instruments used to collect information were: 1) a record form of the synthesis of the principles of the enhancement process of performance agreement abilities, and 2) an appropriateness evaluation form of the enhancement process of performance agreement abilities. The data was analyzed by content analysis. In terms of principles of the professional learning community and assessment for learning, process principles were synthesized to consider the appropriateness of the enhancement process of performance agreement abilities with median and interquartile range.

The findings of this study were as follows: 1) The principles of the process consisted of five principles: 1. provide opportunities for teachers to set goals to improve learners' learning outcomes; 2. provide opportunities for teachers to practice observation and

analysis skills; 3. encourage teachers to exchange knowledge; 4. encourage teachers to self-assess and peer assess; and 5. provide opportunities for teachers to be thought leaders and make academic decisions. This led to the process of enhancing operational capability in 5 steps, as follows: 1. self-development creation community 2. performance goal setting 3. performance planning 4. performance implementation, and 5. performance appraisal. 2) The experts had a consistent opinion that the enhancement process of performance agreement abilities by using principles of assessment for learning and professional learning communities was appropriate at the highest level. The success of the process is that the administrator should be aware of the importance of a performance agreement for developing and participating in work and should support it throughout the process.

Keywords: performance agreement, assessment for learning, professional learning community

บทนำ

ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) เป็นข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อตกลงในการพัฒนางานถือเป็นเรื่องใหม่สำหรับทุกคน จากการติดตามข้อมูลความเคลื่อนไหวในเพจ Facebook หรือสื่อสังคมต่าง ๆ หรือจากการสอบถามแบบไม่เป็นทางการ พบปัญหาว่า ครูไม่สามารถเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานด้วยตนเองโดยลำพังได้ ไม่ประสบความสำเร็จ ท้อแท้ในการดำเนินการเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์วิธีการฯ ดังกล่าว ผู้วิจัยวิเคราะห์สาเหตุสำคัญสรุปได้ 4 ประการ ได้แก่ 1) ขาดความรู้และความเข้าใจในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ไม่สามารถระบุงานที่สอดคล้องตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะของตนเองได้ ไม่สามารถระบุผลลัพธ์และตัวชี้วัดให้ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกันได้ 2) ขาดความมั่นใจในการเขียนข้อตกลงใน

การพัฒนางานด้วยตนเอง เนื่องจากไม่มีตัวอย่างที่แน่นอน ครูทุกคนเพิ่งเริ่มเขียนเป็นปีแรก ไม่มีรู้จะเขียนอย่างไร จึงมีความกังวลว่าจะเขียนไม่ครบตัวชี้วัดและทำผิดไปจากรูปแบบที่ควรจะเป็น 3) ขาดทักษะในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน เนื่องจากไม่เคยปฏิบัติ จึงไม่สามารถวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามภาระงาน ผลลัพธ์ และตัวชี้วัดได้ มองว่าทุกอย่างเป็นภาระการทำงานเอกสารไม่ได้เชื่อมโยงข้อตกลงในการพัฒนางานสู่การปฏิบัติงานในชีวิตจริง และ 4) ขาดผู้ให้คำปรึกษาที่มีความรู้ความสามารถที่ช่วยแนะแนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน แนะนำการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน และแนะเทคนิคในการนำเสนอผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ได้แต่เพียงศึกษาข้อมูลจากคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทาง ก.ค.ศ. เผยแพร่เท่านั้น

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องการความช่วยเหลือในการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) เพื่อให้สามารถกำหนดภาระงาน ผลลัพธ์ และตัวชี้วัดได้ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยไม่เป็นภาระงานเพิ่มเติมของครู แต่อย่างไรก็ตามกลับพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมหรือการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ไม่สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากเน้นการให้ความรู้ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับหลักการเขียนข้อตกลงเชิงวิชาการตามที่คู่มือกำหนดไว้แล้ว ทำให้ครูเขียนข้อตกลงในการพัฒนางานได้แต่ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานตามข้อตกลงได้อยู่ดี อีกทั้งครูส่วนใหญ่ต้องทิ้งชั้นเรียนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น และเมื่อกลับมาโรงเรียนก็ไม่สามารถนำข้อมูล ความรู้ ในการฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนางานได้ (พัชนี กุลฑานันท์ และคณะ, 2554)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนและลดปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะเป็นการรวมกลุ่มกันของผู้ที่มีความรู้ความสนใจในเรื่องเดียวกัน จนเกิดเป็นชุมชนที่สามารถแลกเปลี่ยน แบ่งปัน และเรียนรู้ไปร่วมกัน เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ รวมทั้งเจตคติส่งผลให้เกิดการลดช่องว่างระหว่างความรู้และการปฏิบัติ และสร้างการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ ที่สามารถนำไปประยุกต์และปรับใช้ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ (Dufour et al., 2008; Hord et al., 2010) ส่วนการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) เป็นกระบวนการของการแสวงหาและตีความหลักฐานเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจสำหรับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นและเลือกวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด โดยมุ่งเน้นให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Assessment Reform Group, 2002) การประเมินเพื่อการเรียนรู้จึงมิใช่เพียงการตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่เป็นการประเมินที่ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ จึงเหมาะสมในการนำมาผสานกับหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อช่วยให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถสร้างการเรียนรู้และประเมินการเรียนรู้ของตนเองได้ ผ่านการตั้งคำถามเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และสะท้อนความคิดเพื่อ

ปรับปรุงการเรียนรู้ การประเมินเพื่อการเรียนรู้จึงเติมเต็มการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และช่วยแก้ไขที่รากหรือต้นตอของปัญหาในการทำข้อตกลงในการพัฒนางาน

การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นและทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและการประเมินเพื่อการเรียนรู้เป็นหลักการที่สามารถนำมาใช้ร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูได้ โดยเน้นการรวมกลุ่มครูให้ทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความร่วมมือรวมพลัง ลดความโดดเดี่ยว เกิดการแบ่งปันความรู้ ความคิด และเจตคติ ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งช่วยเติมเต็มวิธีการเรียนรู้ของครู ทำให้ครูมีเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองรวมถึงการประเมินตนเองและผู้เรียนไปพร้อมกับการเรียนรู้ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ทั้งของตนเองและผู้เรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนากระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อันจะนำมาซึ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีคุณภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์หลักการของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน
2. เพื่อสังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์หลักการของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

1.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อการเรียนรู้ และ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่พิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ.2545-2564 (ค.ศ. 2002-2021)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการสังเคราะห์หลักการของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) อ่านเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกการสังเคราะห์หลักการของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

2) สังเคราะห์หลักการของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

3) กำหนดขั้นตอนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในด้านหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและหลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นหลักการของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2.1 สร้างกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและการประเมินเพื่อการเรียนรู้มาเป็นแนวทางในการสร้างกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2.2 ตรวจสอบความเหมาะสมในการนำกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปใช้

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฯ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้วิจัยนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการฯ

2.2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 7 คน

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยนำองค์ประกอบของกระบวนการฯ มากำหนดเป็นข้อคำถามในการประเมิน โดยแบบประเมินมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยการนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผลการ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบสอบถาม รวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.937 และผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่า 0.50 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60–1.00

2.2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ผู้วิจัยติดต่อผู้เชี่ยวชาญก่อนนำกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพร้อมกับแบบประเมินและจดหมายเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญไปให้ด้วยตนเอง แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมด้วยแบบประเมิน

2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล พิจารณาความเหมาะสมของกระบวนการฯ ด้วยค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาค่ามัธยฐาน มีดังนี้

ค่ามัธยฐาน 4.51–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้มากที่สุด

ค่ามัธยฐาน 3.51–4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้มาก

ค่ามัธยฐาน 2.51–3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 1.51–2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้น้อย

ค่ามัธยฐาน 1.00–1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้น้อยที่สุด

ค่ามัธยฐานที่กำหนดเป็นเกณฑ์การยอมรับในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญต้องมีความเห็นกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (ฉบับร่าง) มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้มาก คือ 3.51 ขึ้นไป

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquatile Range) มีดังนี้

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ สูงกว่า 3.00 หมายถึง มีความเห็นไม่สอดคล้องกัน

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 2.00–2.99 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกันต่ำ

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.01–1.99 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกันปานกลาง

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.51–1.00 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกันสูง

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกันสูงมาก

ค่าความสอดคล้องที่กำหนดเป็นเกณฑ์ยอมรับในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญต้องมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับสูงขึ้นไป โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.00

2.3 ปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ผู้วิจัยนำผลการประเมินกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และข้อแนะนำ

ของผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ผลการวิจัย

1. ผลการสังเคราะห์หลักการของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1. มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง
2. ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ดำเนินการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
3. ลงมือปฏิบัติด้วยวิธีการสืบสอบร่วมกัน นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
4. ร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบพัฒนางานวิชาชีพเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้สอนได้เป็นผู้นำทางความคิดและการตัดสินใจทางวิชาการ

หลักการของการประเมินเพื่อการเรียนรู้

1. การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
2. เน้นไปที่วิธีการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการวางแผนของทั้งครูและผู้เรียนมากกว่าสิ่งที่ได้เรียนรู้
3. การประเมินเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนในชั้นเรียน
4. ครูได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
5. ครูตระหนักถึงผลที่เกิดจากการแสดงความคิดเห็น
6. สร้างแรงจูงใจ และเสนอทางเลือกให้ผู้เรียนสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดทิศทางของตนเองได้
7. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองและประเมินเพื่อนร่วมชั้นเรียน
8. ผู้เรียนได้รับข้อมูลย้อนกลับในการวางแผนการเรียนรู้
9. ผู้เรียนได้สะท้อนและบริหารจัดการตนเอง
10. เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน

→

หลักการกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

1. เปิดโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้และประเมินผลร่วมกัน
2. เปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกฝนทักษะการสังเกตการเรียนรู้วิเคราะห์ผู้เรียนจากในชั้นเรียน นำไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
3. ส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นสะท้อนความคิด พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อนในการจัดการเรียนรู้
4. สนับสนุนให้ครูได้ประเมินตนเองและประเมินโดยเพื่อน เพื่อให้สามารถพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
5. เปิดโอกาสให้ครูได้เป็นผู้นำทางความคิดและการตัดสินใจทางวิชาการ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอน

ภาพที่ 1 ผลการสังเคราะห์หลักการของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

2. ผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2.1 ผลการสร้างกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กลยุทธ์ ขั้นตอน ระยะเวลา และการประเมินผล ดังนี้

2.1.1 หลักการ 5 หลักการ ดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน วางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้และประเมินผลร่วมกัน 2) เปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกฝนทักษะการสังเกตการเรียนรู้ วิเคราะห์ผู้เรียนจากในชั้นเรียนนำไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ 3) ส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น สะท้อนความคิด พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนในการจัดการเรียนรู้ 4) สนับสนุนให้ครูได้ประเมินตนเองและประเมินโดยเพื่อน เพื่อให้สามารถพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) เปิดโอกาสให้ครูได้เป็นผู้นำทางความคิดและการตัดสินใจทางวิชาการ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอน

2.1.2 วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

2.1.3 เนื้อหา ได้แก่ 1) ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และ 2) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

2.1.4 กลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินการกลุ่ม ได้แก่ กลยุทธ์เชื่อมโยงการเรียนรู้ และกลยุทธ์ชื่นชมทุกก้าวของการเรียนรู้ 2) กลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินการรายบุคคล ได้แก่ กลยุทธ์เพื่อนช่วยเพื่อน กลยุทธ์ตั้งคำถามชวนคิด และกลยุทธ์ให้ตัวอย่าง

2.1.5 ขั้นตอนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างกลุ่มพัฒนาตนเอง 2) การตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงาน 3) การวางแผนการปฏิบัติงาน 4) การปฏิบัติตามแผน และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติ

2.1.6 ระยะเวลาในการดำเนินการตามกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประมาณ 72–81 ชั่วโมง ยืดหยุ่นตามสภาพการปฏิบัติงาน ณ ช่วงเวลานั้น

2.1.7 การประเมินกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ใช้การประเมิน 2 ลักษณะ ได้แก่ การประเมินประสิทธิผล และการประเมินประสิทธิภาพ

2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการนำกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานไปใช้

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการนำกระบวนการ ฯ ไปใช้

รายการประเมิน	Mdn.	ความหมาย	IR	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
1. หลักการของกระบวนการมีความชัดเจน สามารถเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานได้	5.00	เหมาะสมต่อการนำไปใช้มากที่สุด	0.00	มีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูงมาก
2. วัตถุประสงค์ของกระบวนการมีความชัดเจนและครอบคลุมในการสามารถเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานได้	5.00	เหมาะสมต่อการนำไปใช้มากที่สุด	0.00	มีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูงมาก
3. เนื้อหาของกระบวนการ มีความครอบคลุมและครบถ้วนสำหรับเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน	5.00	เหมาะสมต่อการนำไปใช้มากที่สุด	0.00	มีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูงมาก
4. ขั้นตอนของกระบวนการมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	5.00	เหมาะสมต่อการนำไปใช้มากที่สุด	0.00	มีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูงมาก
5. ระยะเวลาในการดำเนินการ มีความเหมาะสมและเพียงพอ	5.00	เหมาะสมต่อการนำไปใช้มากที่สุด	0.00	มีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูงมาก
6. การประเมินผลกระบวนการ มีความชัดเจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกระบวนการ	5.00	เหมาะสมต่อการนำไปใช้มากที่สุด	0.00	มีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูงมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้

และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ 1) เพิ่มเติมองค์ประกอบของกระบวนการฯ โดยให้มีบทบาทของผู้เกี่ยวข้อง 2) วัตถุประสงค์ให้เพิ่มเติมประเด็นการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน 3) เนื้อหาควรเขียนรายละเอียดให้ชัดเจน โดยแยกเป็นด้านความรู้และด้านทักษะ 4) เนื้อหาที่ใส่ต้องปรากฏในเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานด้วย 5) ระยะเวลาในการดำเนินการให้เหมาะสมกับกิจกรรม และนำเสนอในรูปแบบตาราง Timeline 6) การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานตามตามข้อตกลงในการพัฒนางานควรมีเครื่องมือที่ครบถ้วนประเมินได้ครบทุกตัวชี้วัด และใส่ไว้ในภาคผนวกของเล่มคู่มือการใช้กระบวนการฯ ส่วนการประเมิน ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้ครูผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ประเมินและส่งผลตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด

2.3 ผลการปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กลยุทธ์ ขั้นตอน บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง ระยะเวลา และการประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

2.3.1 หลักการ 5 หลักการ ดังนี้ 1) การเปิดโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน วางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผลร่วมกัน 2) การเปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกฝนทักษะการสังเกตการเรียนรู้ วิเคราะห์ และตีความหลักการเรียนรู้ของผู้เรียนจากในชั้นเรียน อันนำไปสู่การลงมือปฏิบัติและตัดสินใจร่วมกันเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ 3) การส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ สะท้อนความคิดทางบวก พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนในการจัดการเรียนรู้ 4) การสนับสนุนให้ครูได้ประเมินตนเองและประเมินโดยเพื่อน เพื่อให้สามารถพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 5) การเปิดโอกาสให้ครูได้เป็นผู้นำทางความคิดและการตัดสินใจทางวิชาการ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอน

2.3.2 วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของครู 2) เพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามข้อตกลงในการพัฒนางานของครู

2.3.3 เนื้อหา ได้แก่ 1) ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และ 2) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

2.3.4 กลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินการกลุ่ม ได้แก่ กลยุทธ์เชื่อมโยงการเรียนรู้ และกลยุทธ์ชื่นชมทุกก้าวของการเรียนรู้ 2) กลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินการรายบุคคล ได้แก่ กลยุทธ์เพื่อนช่วยเพื่อน กลยุทธ์ตั้งคำถามชวนคิด และกลยุทธ์ให้ตัวอย่าง

2.3.5 ขั้นตอนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างกลุ่มพัฒนาตนเอง (S: Self-development Creation Community) ขั้นตอนที่ 2 การตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงาน (P_1: Performance Goal Setting) ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนการปฏิบัติงาน (P_2: Performance Planning) ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติตามแผน (P_3: Performance Implementing) และขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติ (P_4: Performance Appraisal)

2.3.6 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ของครูผู้ร่วมวิจัย บทบาทหน้าที่ของผู้ควบคุมกระบวนการฯ (ผู้วิจัย) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน และบทบาทหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญ

2.3.7 ระยะเวลาในการดำเนินการตามกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดำเนินการใน 1 ภาคเรียน ประมาณ 16 สัปดาห์ ยืดหยุ่นตามสภาพการปฏิบัติงาน ณ ช่วงเวลานั้น

2.3.8 การประเมินกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ใช้การประเมิน 2 ลักษณะ ได้แก่ การประเมินประสิทธิผล และการประเมินประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพถูกสร้างและพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบโดยผสานและบูรณาการหลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ของครูแต่ละคน ให้สามารถรับรู้จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ร่วมกับหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ที่เน้นการส่งเสริมให้ครูมีเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกันที่ชัดเจน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอนอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย และการเปิดใจยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกไม่โดดเดี่ยว มีเพื่อนคอยให้การสนับสนุนและมีที่ปรึกษาคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ โดยในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนากระบวนการฯ มีความสัมพันธ์กัน โดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ 5 ข้อ หลักการที่ 1 การเปิดโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนา

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผลร่วมกัน ซึ่งเป็นไปตามองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพของ Darling–Hammond, Hyler and Gardner (2017) ที่อธิบายว่า การพัฒนาทางวิชาชีพต้องใช้เวลาและคุณภาพในการดำเนินงาน เพื่อสร้างผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลง การสร้างโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการเรียนรู้หรือการปฏิบัติแม้เพียงเล็กน้อยก็มีโอกาสเปลี่ยนวิธีการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ หลักการที่ 2 การเปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกฝนทักษะการสังเกตการเรียนรู้ วิเคราะห์ และตีความหลักการเรียนรู้ของผู้เรียนจากในชั้นเรียน อันนำไปสู่การลงมือปฏิบัติและตัดสินใจร่วมกันเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องของ Moore (2018) ที่อธิบายว่า การพัฒนาวิชาชีพครูต้องช่วยให้ครูได้ลงมือปฏิบัติ ฝึกฝนทักษะ วิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนความคิด ถามคำถาม ประชุมทีม เพื่ออภิปรายผลกระทบและตัดสินใจร่วมกันเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ หลักการที่ 3 การส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ สะท้อนความคิดทางบวก พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพของ Darling–Hammond, Hyler and Gardner (2017) ที่อธิบายว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับและการสะท้อนความคิด เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังที่มีประสิทธิภาพ นิยมใช้ในระหว่างการให้การฝึกปฏิบัติ และการให้คำปรึกษา เพื่อให้ครูคิดทบทวนวิธีปฏิบัติและการทำงานร่วมกันของครู นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงมุมมอง สร้างการเรียนรู้ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับและการสะท้อนความคิดควรเป็นไปในเชิงบวกและเชิงสร้างสรรค์ หลักการที่ 4 การสนับสนุนให้ครูได้ประเมินตนเองและประเมินโดยเพื่อน เพื่อให้สามารถพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นไปตามหลักการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องของ Moore (2018) ที่อธิบายว่า ครูควรมีเวลาร่วมกันในการประเมินตนเองและประเมินโดยเพื่อน ใช้เวลาพิจารณาหาสาเหตุและพยายามปรับปรุงการสอนด้วยการสะท้อนความคิดร่วมกัน การชี้แนะและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งสะท้อนความสำเร็จ สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำผิดพลาดและเห็นการเติบโตซึ่งเป็นประสบการณ์ที่สร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อไป และหลักการที่ 5 การเปิดโอกาสให้ครูได้เป็นผู้นำทางความคิดและการตัดสินใจทางวิชาการ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555) และ Kennedy (2005) ที่อธิบายว่า การเปิดโอกาสให้ครูได้เป็นผู้นำทางความคิดและการตัดสินใจทางวิชาการเป็นการสนับสนุนให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งทำให้ครูได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม สร้างโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม ทำให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของการเรียนรู้และพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมาย

กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (S4P Steps) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างกลุ่มพัฒนาตนเอง (S: Self-development Creation Community) ขั้นตอนที่ 2 การตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงาน (P_1: Performance Goal Setting) ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนการปฏิบัติงาน (P_2: Performance Planning) ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติตามแผน (P_3: Performance Implementing) และ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติ (P_4: Performance Appraisal) ผู้วิจัยสังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการตามหลักการกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558) ที่นำเสนอกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพบนพื้นฐานของการแก้ไขปัญหาในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษา ผ่านการรวมตัวเป็นสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของนักศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ โดยการดำเนินการมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสนับสนุนให้เกิดโครงสร้างการดำเนินการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครู ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครูผ่านวงจรแก้ปัญหา ประกอบด้วย 2 ระยะ มี 5 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ ระยะที่ 1 ระยะระบุปัญหา ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย คือ 1) สร้างชุมชน และ 2) ค้นพบปัญหา และระยะที่ 2 ระยะวงจรแก้ปัญหา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ 1) ริเริ่มพัฒนาตน 2) ฝึกฝนออกแบบการเรียนการสอน และ 3) ดำเนินการจัดการเรียนการสอน และขั้นตอนที่ 3 การสร้างกลไกการขับเคลื่อนการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครู เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของ เกรียง ฐิติจำเริญพร (2560) พัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ กระบวนการมี 3 ขั้นตอน หลัก ได้แก่ ขั้นที่ 1 การสร้างทีมงานและตั้งเป้าหมายร่วมกัน ขั้นที่ 2 การเรียนรู้การออกแบบการเรียนการสอนในชั้นเรียน และขั้นที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพในการออกแบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติการสอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน มีส่วนร่วมและสนับสนุนตลอดการดำเนินกระบวนการ

2. ก่อนนำกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปใช้ ผู้จัดกระบวนการฯ (อาจเป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือครูที่รับผิดชอบ) ต้องศึกษากระบวนการฯ บริบทของโรงเรียน และลักษณะการทำงานของครูให้เข้าใจ ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติให้เหมาะสมกับเวลาในการดำเนินการของโรงเรียน

3. การดำเนินกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ แต่ละขั้นตอนจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของครู อาจใช้เวลามากควรมีการวางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดเวลาการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องตามปฏิทินการดำเนินงานและรอบการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อตกลงของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาขั้นตอนการนำกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนากระบวนการให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เกรียง ฐิติจำเริญพร. (2560). **การพัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ โดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชนี กุลฑานันท์, พิสิฐ เมธาภัทร, ไพโรจน์ สถิรยากร และ มนต์ชัย เทียนทอง. (2554). *การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูแบบผสมผสานในการทำวิจัยในชั้นเรียน.* **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,** 5(2): 97–115.

เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). **กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). **ระบบโรงเรียนคุณภาพระดับโลกขึ้นมาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพชั้นนำได้อย่างไร.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

Assessment Reform Group. (2002). **Assessment for Learning: 10 principles research based principles to guide classroom practice.** Retrieved on August, 19th,

2022, from https://www.hkeaa.edu.hk/doclibrary/sba/hkdse/eng_dvd/doc/Afl_principles.pdf.

Darling–Hammond, Hyler, and Gardner. (2017). **Effective teacher professional development.** Retrieved on August, 19th, 2022, from https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/product-files/Effective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf.

Dufour, R. and et al. (2008). **Revisiting professional learning communities at work: New insights for improving schools.** Bloomington: Solution Tree.

Hord, S. and et al. (2010). **Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning.** California: Corwin Press.

Kennedy, A. (2005). *Models of continuing professional development: a framework for analysis.* **Journal of In-service Education,** 30(2): 235–250.

Moore, D. (2018). **8 Steps to effective professional development.** Retrieved on August, 19th, 2022, from https://artsintegration.com/2018/06/01/8-steps-effective-professional-development.