



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดสุโขทัย

A Development of Professional Learning Community for Fostering Small Schools within Sukhothai Province

สุรีย์พร เฟื่องเลีย คณะครุศาสตร์
ภาวิตา มหาวงค์ คณะครุศาสตร์

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

พ.ศ. 2562

หัวข้องานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย

คำสำคัญ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนขนาดเล็ก

บทคัดย่อ

การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาผลการใช้รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็นเครื่องมือทดลอง ได้แก่ รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยประกอบด้วย หลักการหรือค่านิยม จุดมุ่งหมาย ขั้นตอนการประยุกต์ใช้ และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบทดสอบความเข้าใจชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 ท่าน ครูผู้สอนจำนวน 18 ท่าน โรงเรียนบ้านดงเตื่อยและโรงเรียนบ้านดอนสำโรงตำบลดงเตื่อย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัยคัดเลือกด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบที (t-test Independent)

ผลการศึกษาคือการใช้รูปแบบฯ ตามตัวชี้วัดที่ 1 การทดสอบความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .89 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนของบุคลากรก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ พบว่า คะแนนหลังการใช้รูปแบบฯ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวชี้วัดที่ 2 การประเมินวงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย พบว่า วงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยในมิติภาวะผู้นำร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มิติการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มิติการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มิติการทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจและมีมิติสภาพแวดล้อมเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ตัวชี้วัดที่ 3 การประเมินการสร้างวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตรของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย พบว่า วัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตรของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยในมิติการสนับสนุนจากผู้นำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มิติการชอบในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มิติความไว้วางใจและความนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มิติ กัลยาณมิตรทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการได้แก่ หลักการและแนวคิด จุดมุ่งหมาย วงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นตอนและกิจกรรม และการสะท้อนผลหรือข้อมูลย้อนกลับ มีตัวชี้วัดคุณภาพของรูปแบบที่สำคัญ 3 ประการได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากร วงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 มิติ และวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตรของโรงเรียนขนาดเล็ก 4 มิติ ถือเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพครูและ

บุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ มีมาตรฐานวิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับบริบทความต้องการของท้องถิ่น เกิดความตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง ริเริ่มการประยุกต์ใช้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการยกระดับศักยภาพการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

Research Title **A Study of Problem-Based Learning to Enhance English Communicative Skills of Learners in the Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University**

keywords Professional Learning Community Small Schools

Abstract

The purpose of this study was to develop a Professional Learning Community model for Fostering Small Schools within Sukhothai Province. A Participatory Action Research was applied using 1) a Professional Learning Community model for Fostering Small Schools within Sukhothai Province, 2) pretest-posttest and 3) questionnaire as research instruments. The sample, selected by purposive sampling, comprised 2 school directors and 16 teachers from Ban Donsarong School and Ban Dongdeaw School during 2017 academic year. The main analysis was carried out by using t-test (one-tailed), Mean and Standard Deviation.

The study indicated that the Professional Learning Community model for Fostering Small Schools within Sukhothai Province included 5 different factors: principle, objectives, PLC cycle, procedure and activities, and reflection. Whilst the model's evaluation pointed out that there were 3 performing indicators including teachers' perception of Professional Learning Community, PLC cycle for small schools and collaborative culture for small schools.

The main analysis showed that 1) the participants' overall post-test scores were significantly higher than their pre-test scores at the level of .05, considering their perception in Professional Learning Community ($\bar{x} = 13.60$, S.D.=.89), 2) the average Mean (\bar{x}) of PLC cycle for small schools in 5 different aspects was in high level namely shared leadership ($\bar{x} = 3.84$), Professional Learning and Development ($\bar{x} = 3.75$), shared vision ($\bar{x} = 3.63$), Collaborative Teamwork ($\bar{x} = 3.56$), and Positive Environment ($\bar{x} = 3.56$) 3) the average Mean (\bar{x}) of collaborative culture for small schools was also in high lever including supportive leadership ($\bar{x} = 4.07$), openness to creativity ($\bar{x} = 3.89$), Trust/Respect ($\bar{x} = 3.76$), and collaborative culture ($\bar{x} = 3.66$). Therefore, the implication of Professional Learning Community model for Fostering Small Schools within Sukhothai Province enabled 1) Teachers' improvement in teaching professionalism 2) Teachers' awareness upon their own value and competence and 3) a 21st century learners developing platform.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการสนับสนุนทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม ประจำปีงบประมาณ 2562 และด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา
สุวรรณศรีที่ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษางานวิจัยในครั้งนี้ นอกจากนี้ยังต้องขอกราบขอบพระคุณ
ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอนตลอดจนบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก
ทั้งสามแห่งที่ได้ให้ความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัยที่เป็นกำลังใจสำคัญในการช่วยให้งานสำเร็จด้วยความ
ความเรียบร้อยและสมบูรณ์

สุรีย์พร เพ็งเลีย
ภาวิดา มหาวงศ์

สารบัญเรื่อง

บทที่	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญเรื่อง	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
1 บทนำ	1
ความเป็นมาของการวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	6
ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	6
ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	8
องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	9
ประเภทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	10
ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	10
กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	12
การประยุกต์ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา..	13
ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	27
โรงเรียนขนาดเล็ก.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
แบบแผนการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	52
สรุปผล.....	55
อภิปรายผล.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	60

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

- ก. แบบทดสอบความเข้าใจชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย
- ข. แบบประเมินกระบวนการการสร้างวงจร PLC และวัฒนธรรมแห่ง
กัลยาณมิตร
- ค. ไปงานการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงาน (AAR)
- ง. ประวัติผู้วิจัย

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	โรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.....	30
2	ผลการทดสอบ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6.....	45
3	ผลการทดสอบ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6.....	46
4	ผลการทดสอบ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.....	47
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ...	48
6	ค่าเฉลี่ยและการแปรผลการประเมินวงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	49
7	ค่าเฉลี่ยและการแปรผลการสร้างวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร.....	50

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 วงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	9
3 การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์.....	19
4 การพัฒนาครูโดยการสร้างระบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง.....	24
5 แผนที่ความคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	28
6 แบบแผนการวิจัย.....	34
7 วงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก 5 มิติ.....	44
8 ขั้นตอนและกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็ก.....	45
9 ใบงานการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงาน (AAR) ของครูผู้สอน.....	46

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และสมรรถนะเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมหรือ Transformation of Learning ที่เป็นมิติใหม่สำหรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2560) อนึ่งการที่ครูมีความรู้ทักษะที่เหมาะสมรวมถึงการเตรียมครูใหม่ให้มีสมรรถนะที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Darling-Hammond, 1999 และ Brookfield & Stephen, 1995) โดยแนวทางที่สามารถนำมาใช้เข้าส่งเสริมความเป็นมืออาชีพดังกล่าวคือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มของครูผู้สอนเพื่อร่วมมือร่วมพลังเรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีเป้าหมายหลักเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

อย่างไรก็ตามโรงเรียนขนาดเล็กหรือสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีนักเรียนจำนวนต่ำกว่า 120 คน ซึ่งตั้งอยู่ในท้องที่ห่างไกล แต่ก็มี ความผูกพันกันชุมชนเป็นสถาบันของชุมชนเป็นที่พึ่งของชุมชนในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งครูบุคลากรทางการศึกษาเป็นที่ปรึกษาในคณะกรรมการชุดต่าง ๆ การใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ในการประชุม อบรม การแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคี การใช้สื่อ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ในการดำเนินงานของชุมชน ถือได้ว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ร่วมพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องและชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพของชุมชนไม่ว่าจะเป็นด้านแรงงาน ด้านการเงิน ด้านวัสดุ อุปกรณ์และด้านการจัดการ สำหรับการให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชนในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ต้องกระจายอยู่ในชุมชนรอบนอกทั่ว ๆ ไป มักมีข้อจำกัดด้านการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เนื่องจากชุมชนยังไม่เข้มแข็ง ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โดยรวม จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการดำเนินงานยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ โรงเรียนขนาดเล็กยังคงใช้งบประมาณและทรัพยากรไม่คุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากทดสอบระดับชาติยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ข้อจำกัดอีกประการหนึ่งของโรงเรียนขนาดเล็กคือ ปัญหาขาดแคลนครูและสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีครูไม่ครบชั้นเรียน งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคประกอบกับนักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาให้บุตรหลานได้ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา นักเรียนขาดโอกาสในการได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

จากแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมตามจุดมุ่งหมายของรัฐบาลเพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผนวกกับบริบทและความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็กถือเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาคุณภาพระบบการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ผู้วิจัยประสงค์ที่จะวิจัยและพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลดงเตื่อย อำเภอองไกรลาส จังหวัดสุโขทัย

คำถามของการวิจัย

1. รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยมีลักษณะอย่างไร?
2. ผลการใช้รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยในระดับใด?

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวิเคราะห์บริบทโรงเรียนด้านข้อมูลพื้นฐาน ผู้บริหารและการบริหารโรงเรียน ครูและการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย

2. เพื่อสังเคราะห์และสร้างรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย

3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. การสร้างเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพครูของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยเป็นต้นแบบสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจผลิตครูที่ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครูและสอดคล้องกับบริบทความต้องการของท้องถิ่น

2. รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลงดเต็ย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

3. เด็บทความวิจัยการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ

4. เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอันเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและนักเรียนของโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลงดเต็ย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 ท่าน ครูผู้สอนจำนวน 19 ท่านของโรงเรียนบ้านดงเต็ยและโรงเรียนบ้านดอนสำโรงตำบลงดเต็ย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัยคัดเลือกด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

ด้านตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลงดเต็ย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลงเดือย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย 3 ตัวบ่งชี้

ด้านเนื้อหา

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) อันประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญ ประเภท องค์ประกอบ ระดับและประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านเวลาและพื้นที่

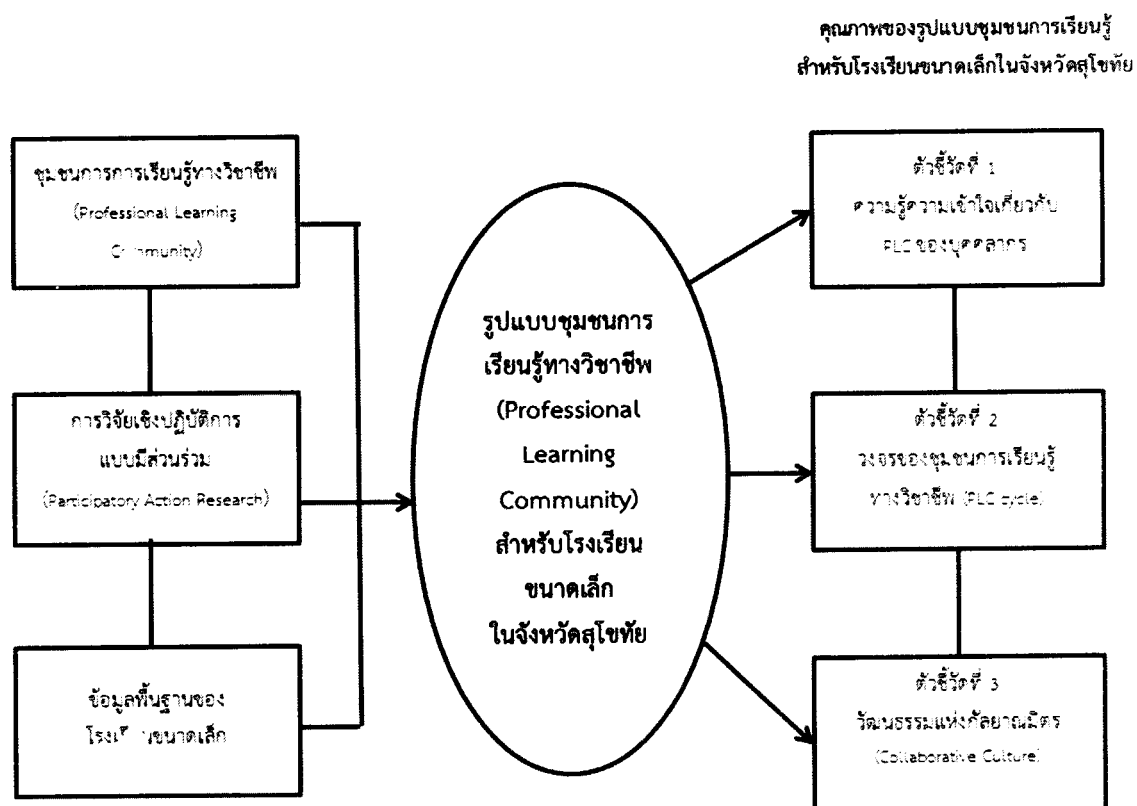
ระยะเวลาในการทำการวิจัยครั้งนี้ กระทำในปีการศึกษา 2561 โดยดำเนินการบนความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและนักเรียนของโรงเรียนบ้านดงเดือยและโรงเรียนบ้านดอนสำโรงตำบลงเดือย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลงเดือย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
2. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลงเดือย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 2 โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนบ้านดงเดือยและโรงเรียนบ้านดอนสำโรง
3. ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านดงเดือยและโรงเรียนบ้านดอนสำโรงตำบลงเดือย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านดงเดือยและโรงเรียนบ้านดอนสำโรงตำบลงเดือย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
5. นักเรียน หมายถึง นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนบ้านดงเดือยและโรงเรียนบ้านดอนสำโรงตำบลงเดือย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงนำแนวคิดต่าง ๆ มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



รูป 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่างๆ โดยแบ่งเป็น 2 หัวข้อดังนี้

1. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประเภทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างยั่งยืน

การประยุกต์ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. โรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านบุคลากร

ด้านรูปแบบการพัฒนาครู

สภาพและปัญหา

โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

1. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ทางการศึกษา) หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อร่วมมือร่วมใจกันเรียนรู้ทางวิชาชีพการศึกษา ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการ

เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ เรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตั้งเป้าหมายหรือมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันดำเนินงาน ร่วมสะท้อนผลการทำงาน และร่วมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1, 2562: ออนไลน์)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งมั่น การเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (DuFour, 2007)

การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ นั่นคือ “การพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง”(CQI – Continuous quality improvement) กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกัน ตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา(วิจารณ์พานิช (2555: 139)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าหมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อทำงานร่วมกันสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งมั่นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เป็นองคร่วม(เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือที่เรียกว่า PLC เป็นกระบวนการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของครูอย่างแท้จริงเนื่องจากการทำ PLC เป็นการนำสิ่งที่พบจากการปฏิบัติงานหรือปัญหาปฏิบัติมาสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกันหรือปัญญาร่วม(วิเชียร ไชยบัง, 2554)

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มระหว่างบุคคลากรทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและผู้สอน มีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งเน้นการระดมสมอง การวางแผนร่วมกันและการสะท้อนผลเชิงสนับสนุนและสร้างสรรค์ มีวัฒนธรรมแห่งกาลยาณมิตรที่มุ่งเน้นความร่วมมือร่วมใจและความเชื่อใจกันและกัน

ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

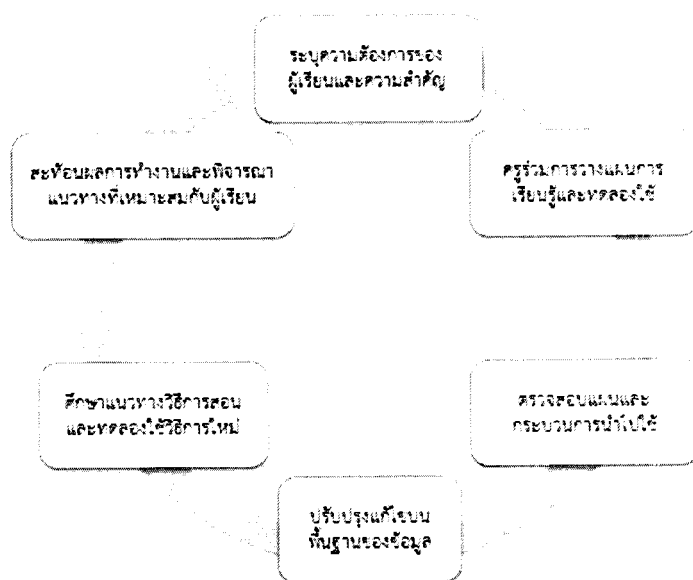
การดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็นดังนี้

ประการที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอนกล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้ และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราความเหนื่อยล้าลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง

กับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประการที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหมายถึงรวมบุคลากรทางการศึกษาอันประกอบด้วยผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา นักวิจัย นักการศึกษา ผู้ปกครอง ที่ประสงค์ในการเรียนรู้ อาศัยวัฒนธรรมความร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดีและตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน เน้นการลงมือทำเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน



รูป 2 วงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ที่มา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1, 2562: ออนไลน์

องค์ประกอบของ PLC

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) การเห็นเป้าหมาย ภารกิจและคุณค่าร่วมกัน
2. ความเป็นผู้นำ (Leadership)

3. การชี้นำ (Leading)
4. การทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
5. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
6. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)
7. ชุมชนแห่งกัลยาณมิตร (Caring Community)
8. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)
9. สิ่งแวดล้อมเชิงบวก (Positive Environment)
10. การปฏิบัติส่วนบุคคล (Personal Practice)

ประเภทของ PLC

1. พันธมิตรครู (Teacher partnership) เน้น การปรับปรุงยุทธศาสตร์การสอนที่เฉพาะเจาะจง
2. ทีมตามระดับชั้นเรียน (Grade-level teams) เน้นการร่วมมือในการวางแผนและการสอน
3. ทีมตามสาระการเรียนรู้ (Content-area teams) เน้นการปรับปรุงหลักสูตร
4. ทีมระหว่างหลักสูตร (Vertical teams) เน้นการจัดเตรียมความคาดหวังและประสบการณ์ของนักเรียน
5. ทีมทั้งโรงเรียน (Whole school) เน้นนวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้
6. ทีมระหว่างเขตพื้นที่ (Cross district) เน้น ประเด็นของการปฏิบัติและความเท่าเทียมกัน

ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติโดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็น PLC ย่อย (Sergiovanni,1994) ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วย ครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชนจึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถ บริหารจัดการการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึง ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้ จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้ โดยการให้การดูแลแนะนำ การเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจนแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณี ศึกษาการจัด PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง เชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัคใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่าง เช่น PLC “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสฤตศรี สฤตดีวงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคี ร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษาและครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มี PLC ชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จเป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชรเขต 1, 2562: ออนไลน์)

กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) อย่างยั่งยืน

การนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนดังนี้ (อภิสิทธิ์ ฤทธิเวช, 2560)

2.1 เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่ายๆ (Take a baby steps) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดว่า จะดำเนินการอย่างไรโดยพิจารณา และสะท้อนผลในประเด็นที่ 1) หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ ประเด็นที่ 2) เราจะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร และประเด็นที่ 3) การออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบ หลักฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญ

2.2 การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนด สารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

2.3 การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์การ สอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

1) ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็น การวางแผนระยะยาว (Long-term)

2) จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3) ให้ความสำคัญสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

2.4 เริ่มต้นจากจุดเล็กๆ (Start small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็กๆก่อน แล้วค่อยปรับ ขยาย

2.5 ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการ สะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป/แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก

2.6 วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success) เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือปฏิเสธ ในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไปความสำเร็จในอนาคต หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติและ พฤติกรรมของครู

2.7 นำสู่สาธารณะ (Go public) แผนไหนที่สำเร็จก็จะมี การเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามา มี ส่วนร่วมยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ

2.8 ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the body & nourish the brain) จัด กิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและ เตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์

การประยุกต์ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นเครื่องมือสร้างครู สร้างองค์กรโดยยึดหลักการ การสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เริ่มจากการเรียนรู้ด้วยตนเองจนเกิด “ปัญญาปฏิบัติ” แล้วนำมาสร้าง การเรียนรู้ร่วมกัน (Share & Learn) เพื่อให้เกิด “ปัญญาร่วม” ปัญญาร่วมจะทำให้เกิดการพัฒน องค์กร เพราะทำให้ทุกคนในองค์กรเห็นเป้าหมายร่วมกัน เกิดความรู้สึกร่วมในเป้าหมายนั้น และรู้ วิธีการเป็นกลุ่มคนที่ร่วมภารกิจในหน้าที่เดียวกัน เป็นกลุ่มครูที่ทำเพื่อเด็กๆ ไม่ใช่ตนเอง เป็นไป เพื่อส่วนรวม การรวมกันทำเพื่อเป้าหมาย เพื่อคนอื่นแบบนี้จะทำให้คนในกลุ่มลดความเห็นแก่ตัว ลง ขยายการเห็นแก่ส่วนรวมมากขึ้น เกิดความกรุณาต่อกันและกรุณาต่อสิ่งต่างๆ มากขึ้น ก่อนให้ เกิดความสุข ความปิติร่วม เป็นการพัฒนาจิตวิญญาณ จนเกิดจิตสำนึกใหม่ ครูรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วม

อุดมการณ์ ทำภารกิจได้สำเร็จอีกทั้งรู้สึกว่ามีคุณค่าเพราะทำได้อย่างเกิดผลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเป้าหมายสำคัญ คือ 1) ยกระดับความรู้ความเข้าใจของครูแต่ละคน ทั้งมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่จะสอนและความรู้ความเข้าใจต่อการสอน เช่น หลักสูตร จิตวิทยา การสอน การออกแบบกิจกรรม การวัดและประเมินผล 2) ช่วยยกระดับทักษะของครูแต่ละคน เช่น ทักษะการออกแบบการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสาร ทักษะ ICT ทักษะการวัดและประเมินผล ตลอดจนทักษะชีวิต เช่น ทักษะการจัดการความขัดแย้ง ทักษะการจัดการอารมณ์ ทักษะการอยู่ร่วมกันและ 3) ช่วยให้ครูแต่ละคนค้นพบความหมายของชีวิต ความหมายของการเป็นครู รู้สึกถึงคุณค่าของงานครู เห็นเป้าหมายที่สำคัญร่วมกัน เป็นบุคคลและองค์กรการเรียนรู้ทำงานเป็นทีม มีความเป็นกัลยาณมิตรนั้นคือถึงความมียุทธศาสตร์นั่นเอง (วิเชียร ไชยบัง, 2554)

กิจกรรมที่จำเป็นต่อความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพในสถานศึกษา

1. การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกันซึ่งเป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็น จากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ครูผู้สอน เพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้าง รับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

2. การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู (Deprivatization of instructional practices) เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู กล่าวคือ ครูมีโอกาสแสดงบทบาททั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา (Advisor) การเป็นที่เลี้ยง (Mentor) หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ก็ได้ ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ทั้งนี้เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าวิชาชีพครูแตกต่างกับวิชาชีพอื่นตรงที่ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพังซึ่งเป็นผลให้ครูไม่สามารถที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นได้ และขาดประโยชน์ที่จะได้รับผลการวิเคราะห์และการให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่องานสอนของตนด้วยเหตุนี้ ถ้าผู้นำสถานศึกษาต้องการให้เกิดกิจกรรมการเสวนาใคร่ครวญระหว่างครูขึ้นก็จำเป็นต้องพิจารณาให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้ได้เสียก่อน

3. การรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม ถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่งวิชาชีพคือ ลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความงอกงามของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากลำบากอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตรและกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตามแต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้นและเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-starting learners) ได้ต่อไป

4. การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration starts) เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยวและสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

5. ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมร่วม (Shared values) เมื่อบุคคลต่างๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศและผู้บริหารมาร่วมกันในชุมชนแห่งวิชาชีพแล้ว การสร้างค่านิยมร่วมกันของคนในวิชาชีพที่อยู่ในโรงเรียนแห่งการศึกษาดังกล่าวด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคลเหล่านี้จะพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral authority) ขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่ง (Position authority) ที่ไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งวิชาชีพนัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างใหม่ของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ให้สามารถรองรับการเกิดชุมชนแห่งวิชาชีพ เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ถูกออกแบบโครงสร้างเป็นแบบราชการ (Bureaucratic organization) ที่มีสายงานบังคับบัญชาด้วยอำนาจโดยตำแหน่งที่สลับหล่น

ตามลำดับลงมา กล่าวคือ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มากมายที่ต้องปฏิบัติตามซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะตั้งตัวและใช้ได้ดีในอดีตที่เป็นโลกยุคอุตสาหกรรม แต่กลับเป็นอุปสรรคสำคัญในโลกแห่งยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ที่ต้องการมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นคล่องตัวได้สูงพร้อมที่จะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความเป็นไปได้ ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้นั้น โครงสร้างองค์การของโรงเรียนแห่งการเรียนจึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขได้แก่ประเด็นต่อไปนี้

1) การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการพบปะปัญหา (Time to meet and discuss) มีผลการวิจัยเรื่องความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและครูผู้สอนชี้ชัดว่าการจัดสรรเวลาพิเศษเพื่อให้ครูได้ปรึกษาหารือระหว่างกันเป็นสิ่งที่จะต้องอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะปกติของการจัดชั่วโมงสอน เมื่อหมดการสอนแต่ละคาบเวลา ครูจะต้องเคลื่อนย้ายการสอนจากห้องหนึ่งไปอีกห้องหนึ่งตลอดเวลา จึงไม่มีโอกาสที่ครูจะได้พบปะเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาชีพซึ่งกันและกันได้ ทั้งนี้ครูเหล่านี้จำเป็นต้องร่วมกันพิจารณาหากลยุทธ์ใหม่ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้ การจัดตารางเวลาที่ว่างตรงกันเพื่อให้ครูได้ปฏิสัมพันธ์จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นถ้าต้องการให้ความร่วมมือร่วมใจของครูเกิดขึ้น

2) การกำหนดขนาดของชั้นเรียน (Class size) มีผลงานวิจัยระบุว่า ถ้าจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนน้อยลงได้เท่าไรก็ยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในห้องเรียนที่มีครูเพียงหนึ่งคนนั้น ครูสามารถที่จะดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในจำนวนที่จำกัด แม้ว่าจะไม่สามารถกำหนดจำนวนนักเรียนที่เหมาะสมแน่นอน แต่การขยายจำนวนนักเรียนต่อชั้นมากขึ้นย่อมเพิ่มภาระและความยากลำบากแก่ครูที่จะดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

3) การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูและการให้อิสระแก่โรงเรียน (Teacher empowerment and school autonomy) การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็น เนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู ยังสอดคล้องกับแนวทางบริหารจัดการร่วม (Shared governance) ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เป็นของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ในขณะเดียวกันโรงเรียนแต่ละแห่งของเขตพื้นที่การศึกษาก็ควรมีความอิสระ (Autonomy) อย่างเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้เขตพื้นที่

การศึกษาจึงควรร่วมกับโรงเรียนต่างๆ ในการจัดทำวิสัยทัศน์เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมแบบกว้างของเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นจึงให้อิสระแต่ละโรงเรียนไปจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และความต้องการของครูผู้สอน และผู้นำสถานศึกษาแต่ละแห่งที่จะริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนของตน ในเรื่องนี้นักการศึกษาส่วนใหญ่เชื่อว่าไม่มีวิธีสอนใดหรือวิธีบริหารจัดการใดที่ดีที่สุด แต่พบว่าจากการใช้เทคนิควิธีในการเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) และการสร้างปทัสถานและค่านิยมร่วม (Shared norms and values)แล้วจะช่วยส่งเสริมความสามารถในการรับมอบอำนาจความรับผิดชอบของครูต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับการให้อิสระแก่นักเรียนหรือที่เรียกว่า “การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือ Site-based management” เพื่อความอิสระในการตัดสินใจต่างๆ ของโรงเรียนได้เองนั้น เป็นมาตรการที่ควรได้ระบุชัดเจนในกรอบนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ได้หมายความว่า จะต้องให้อิสระแก่โรงเรียนและครูโดยสิ้นเชิง แต่ควรจัดทำเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายรวมของเขตพื้นที่การศึกษา และขึ้นอยู่กับขีดระดับความสามารถของครูในแต่ละโรงเรียนที่สามารถสนองตอบและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีเพียงไรด้วย

เงื่อนไขด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ (Professional community culture)

วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน ตัวอย่างเช่น ถ้าครูผู้สอนทุกคนและผู้นำของโรงเรียนมีความเชื่อว่า “มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพเพียงพอที่จะเรียนรู้ได้” ความเชื่อเช่นนี้จะทำให้สมาชิกของโรงเรียนพยายามที่จะสร้างสภาพแวดล้อมและแสงสว่างวิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ อย่างหลากหลายเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อนักเรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนได้สูงสุดเป็นต้น ในชุมชนแห่งวิชาชีพก็เช่นกันสมาชิกแต่ละคนจะยึดเหนี่ยวต่อกันด้วยระบบค่านิยม ความเชื่อและปทัสถานร่วมกัน ให้เกิดการดำรงอยู่ของชุมชนแห่งวิชาชีพของตน อย่างไรก็ตามมีวัฒนธรรมองค์การแบบเดิมหลายประการที่ควรได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะต่อการเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพได้แก่

1. ลดความเป็นองค์การที่ยึด “วัฒนธรรมแบบราชการ หรือ Bureaucratic culture”

ที่ใช้กฎระเบียบคำสั่งต่างๆ แบบตั้งตัวในการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ผู้ปฏิบัติงานไปสู่การเน้น “วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการหรือ Collegial culture” ซึ่งเน้นวิธีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ที่ยึดถือค่านิยมเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral and ethical cultures) เช่น การเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิก เป็นต้น

2. สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่ง “ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect)” ต่อกันในมวลหมู่สมาชิกของชมรมแห่งวิชาชีพ กล่าวคือ ความนับถือ หมายถึง การรู้จักให้เกียรติและยอมรับในความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น ส่วนความไว้วางใจ หมายถึง ระดับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของมวลสมาชิก ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นผลที่มาจากการที่สมาชิกได้มีกิจกรรมการเสวนาอย่างใคร่ครวญ (Reflective dialogue) และการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ระหว่างกัน ดังนั้นการสร้างความไว้วางใจและความนับถือต่อกันจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิก โดยแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ทั้งหลาย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกของหน่วยงานทั้งหลายที่เป็นชุมชนแวดล้อมของโรงเรียน เป็นต้น โดยที่บุคคลเหล่านี้ให้การยอมรับว่า การศึกษาและการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบร่วมของทุกๆ คนในชุมชน

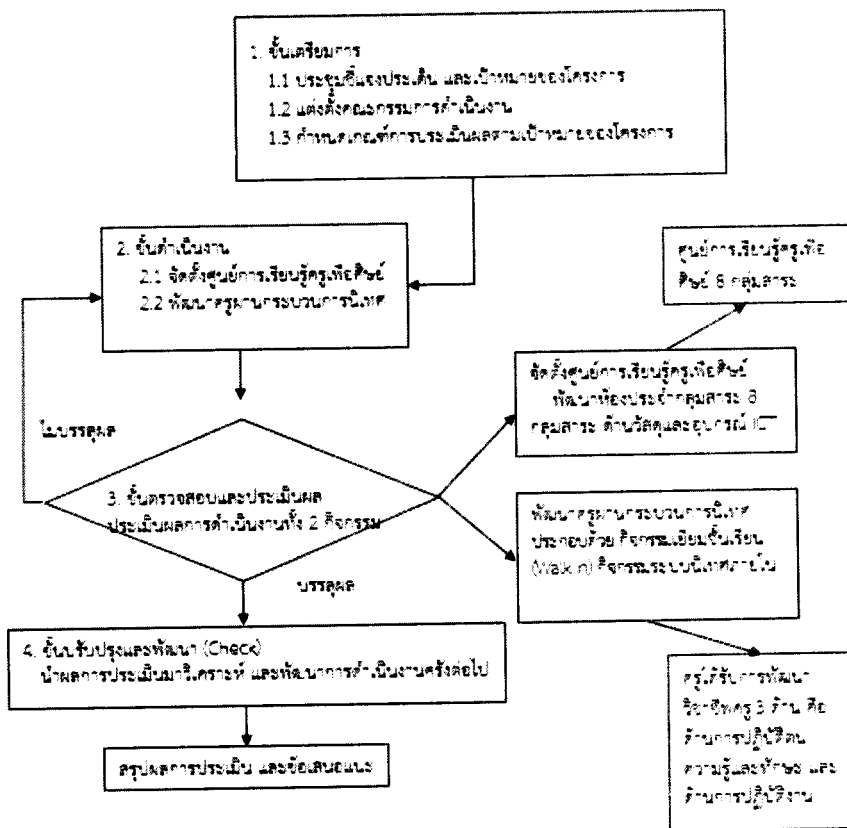
3. การสร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน (A cognitive skill base) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) ที่ต้องใช้ความรู้ การคิดและการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ ครูผู้สอนจึงต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องเป็น Life-long learners และต้องเป็นผู้เรียนรู้ร่วมไปกับนักเรียนที่ตนทำการสอน ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมเชิงความคิดของครูที่ต้องปรับปรุงใหม่ก็คือ เปลี่ยนความเชื่อที่ว่าตนเป็นผู้ทำการสอน (Teaching) ไปเป็นผู้เรียนรู้ (Learning) แทน จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้จัดสรรประสบการณ์ การเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียน พร้อมทั้งพยายามสร้างความตระหนัก ให้ผู้เรียนรู้จักรับผิดชอบในการเฝ้าหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เนืองนิตย์เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของตน

4. สร้างวัฒนธรรมการยอมรับเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (Openness to innovation) ในชุมชนแห่งวิชาชีพสมาชิกทุกคนต้องส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการค้นคว้าและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะต้องเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge creation) กล่าวคือ ครูผู้สอนจะต้องได้รับการสนับสนุนในการออกแบบการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับภาวะแวดล้อมที่ข้อมูลสารสนเทศเกิดขึ้นมากมายอย่างรวดเร็ว ต้องค้นหาว่าจะมีวิธีการเรียนรู้ได้ดีที่สุดในภาวะเช่นนี้ได้อย่างไร ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดขึ้นมากมายจะส่งผลกระทบต่อหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นกันได้อย่างไร การที่จะทำให้สมาชิกเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้นั้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการกล้าเสี่ยง (Taking risks) ชอบการทดลอง (Experiment) เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้สมาชิกของชุมชนแห่งวิชาชีพต้องไม่ถือว่าความผิดพลาดที่ได้จากการทดลองคือความล้มเหลว แต่ต้องถือว่าข้อผิดพลาดที่ได้ดังกล่าวเป็นโอกาสที่จะได้เกิดการเรียนรู้ใหม่เพิ่มเติมและ “ถือว่าผิดเป็นครู” ไม่เป็นเรื่องที่ควรตำหนิ แต่เป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อจะได้ค้นหาคำตอบที่เหมาะสมต่อไป นอกจากนี้ควรปรับปรุงระบบเน้นการให้ความดีความชอบแก่สมาชิกที่ชอบทดลองค้นคว้าหานวัตกรรมและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้แก่โรงเรียนอีกด้วย

5. การสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้นำ (Supportive leadership) การที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้ว ก็มีคำถามตามมาว่า แล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีชุมชนดังกล่าวให้มากขึ้นได้อย่างไร กระบวนทัศน์ทางการศึกษา ที่เปลี่ยนไปบ่งชี้ว่า ทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชน จำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู โดยต้องทบทวนที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียน และอยู่กับนักเรียนตลอดเวลา นั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง การใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่น พบว่า ครูมีชั่วโมงสอนน้อยลง และมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการณ์เรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่างๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น (Darling- Hammond, 1996) เป็นต้น การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนัก และให้มุมมองใหม่ต่อ

สาธารณชน และวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ดังที่มีผู้กล่าวว่า “ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน (Teacher are the first Learners) โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย นั่นคือความปรารถนาใฝ่ฝันของบุคคลฝ่ายที่มีโอกาสได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

กรณีศึกษาโรงเรียนเขาสมิงวิทยาคม”จงจินรุจิรวงศ์ อุบลรัตน์”อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราดเป็นการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning community) หรือ PLC เพื่อใช้เป็นความรู้ในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์และวางแผนพัฒนาครูตามขั้นตอนดังนี้



รูป 3 การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์โรงเรียนเขาสมิงวิทยาคม

การสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional learning community) หรือ PLC เพื่อใช้เป็นความรู้ในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์และวางแผนพัฒนาครูตามขั้นตอนดังนี้

1. ชั้นเตรียมการ

1.1 ประชุมชี้แจง ให้ความรู้ คณะครู และร่วมอภิปรายถึงวัตถุประสงค์และคุณค่าของการจัดตั้งศูนย์โดยอาศัยแนวคิดของการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional learning community) หรือ PLC ที่เน้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูโดยเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหัวใจสำคัญมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลและองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน วิเคราะห์ข้อมูลกำหนดแนวทางการดำเนินงานวางแผนดำเนินงาน

1.3 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามเป้าหมายของโครงการ

1.3.1 โรงเรียนมีศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ขึ้น เป็นห้องอำนวยความสะดวกให้คณะครูของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าประกอบกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง

1.3.2 ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนด้านความรู้ และทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน

1.3.3 นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านวิชาความรู้และทักษะชีวิตให้สมบูรณ์พร้อมอยู่ในโลกแห่งอนาคต และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพมีความสามารถครบทุกมิติโดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

- 1) ร้อยละของเวลาเรียนที่เป็นการเรียนโดยการลงมือกระทำ (Active Learning)
- 2) ร้อยละของนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว และต้องการได้รับการดูแลทันที
- 3) ร้อยละที่เพิ่มของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 4) ผลการเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันจากหน่วยงานต่างๆ

5) ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน

2. ขั้นตอนดำเนินงาน

2.1 จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์พัฒนาห้องประจากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระด้านวัสดุและอุปกรณ์ ICT

2.1.1 ประเมินและสำรวจห้องที่ใช้ในการจัดตั้งศูนย์ ด้านหนังสือ สื่อ การเรียน และโสตทัศนวัสดุสื่อ คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ตและสภาพแวดล้อม

2.1.2 ปรับปรุงทางสภาพแวดล้อม ให้สะอาดสวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นสัดส่วนมีโต๊ะ เก้าอี้ เพียงพอ มีแสงสว่างเพียงพออากาศถ่ายเทสะดวก เพื่อให้บรรยากาศสร้างเสริมในการทำงาน และสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

2.1.3 จัดหาหนังสือ สื่อ การเรียน และโสตทัศนวัสดุสื่อ คอมพิวเตอร์ ที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

2.1.4 ติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ต

2.2 พัฒนาคู่มือผ่านกระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย

2.2.1 กิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียน (Walk in) และกิจกรรมระบบนิเทศภายในตามแนวคิดของการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning community) หรือ PLC ที่เน้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูโดยเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหัวใจสำคัญมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลให้เกิดการรวมตัว ทุ่มเท ใจร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรในพื้นที่ทำงานจริงร่วมกัน อย่างมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้ร่วม เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพตนเองให้เกิดผลที่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีหัวใจสำคัญคือการใส่ใจดูแล และรับผิดชอบความสำเร็จของผู้เรียนร่วมกันมีขั้นตอน การดำเนินงานดังนี้

1) กิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียน (Walk in)

ดำเนินการประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อจัดตั้งคณะกรรมการเยี่ยมชั้นเรียน จัดทำปฏิทิน

กำหนดการเยี่ยมชั้นเรียน และวางแผนการดำเนินงานโดยคณะกรรมการที่มีหน้าที่เยี่ยมชั้นเรียน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มอบหมายให้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แจ้งปฏิทินกำหนดการเยี่ยมชั้นเรียน และชี้แจงรายละเอียดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับกิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียนแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเองทราบ และดำเนินการเยี่ยมชั้นเรียน

ครั้งที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ สํารวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นเตรียมการก่อนเยี่ยมชั้นเรียน จัดทาปฏิทินการเยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียนครูแต่ละคนประมาณ 5 – 10 นาที ใช้เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียนครูทั้งโรงเรียนรวม 1 สัปดาห์ และสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 1

ขั้นสรุปรงานหลังเยี่ยมชั้นเรียน หลังจากการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 1 มีการประชุมเพื่อสรุปผลสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู คัดกรองปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วนและประเด็นปัญหาในการพัฒนาครูวางแผนการเยี่ยมชั้นเรียน

ครั้งที่ 2 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหามาจากการสำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูในการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 1 โดยกำหนดเป็นประเด็นการสังเกตในการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 2 ตลอดจนวางแผนทางในการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (เช่น รูปแบบการเสนอแนะ ขอบเขต ช่วงเวลา เป็นต้น เพื่อไม่ให้เป็นการบั่นทอนกำลังใจในการทำงาน และเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับคนหมู่มากที่สามารถยอมรับได้) สร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 2 และประชุมชี้แจงครูทุกท่านว่า จะมีการเยี่ยมชั้นเรียนโดยแจ้งประเด็นสำคัญที่เป็นจุดเน้นในการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งต่อไป

ครั้งที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหามาจากการสำรวจสภาพปัญหาจากการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 1

ขั้นเตรียมการก่อนเยี่ยมชั้นเรียน จัดทาปฏิทินการเยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียนครูแต่ละคนประมาณ 10 – 15 นาที ใช้เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียนครูทั้งโรงเรียน 2 สัปดาห์ (โดยอาจเน้นการใช้เวลาที่มากกว่ากับครูกลุ่มที่ต้องการการพัฒนา) และจัดเตรียมเอกสารเครื่องมือเพื่อเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 2

ขั้นสรุปงานหลังเยี่ยมชั้นเรียน หลังจากการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 2 ประชุมเพื่อสรุปผลสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และร่วมเสนอแนวทางแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานต่อไปและประชุมชี้แจงหรือแจ้งผลการเยี่ยมชั้นเรียนแก่ครู แจ้งประเด็นที่ครูมีการพัฒนาได้ดีขึ้น ประเด็นที่ยังสามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นได้อีก ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

2.2.2 กิจกรรมระบบนิเทศภายใน ดาเนินการดังนี้

1) ประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อจัดทำปฏิทินกำหนดการเข้านิเทศการจัดการเรียน การสอน และวางแผนการดำเนินงานโดยเป็นการประชุมพร้อมกับการประชุมกิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียน

2) มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แจ้งปฏิทินกำหนดการเข้านิเทศการจัดการเรียนการสอน และชี้แจงรายละเอียดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้านิเทศการจัดการเรียน การสอน แก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเองทราบ

3) ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการจับคู่เพื่อเข้านิเทศการจัดการเรียน การสอนของเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเอง และแจ้งกำหนดปฏิทินการเข้านิเทศการ จัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคู่ให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ทราบเพื่อจัดทำปฏิทินรวม และแจ้งฝ่ายบริหารต่อไปโดยครูที่จับคู่กันนั้นจะต้องผลัดกันเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

4) ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เข้านิเทศการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเองตามวันและเวลาที่กำหนดไว้ในปฏิทินรวมโดยใช้แบบนิเทศการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเมื่อดาเนินการนิเทศเรียบร้อยแล้วให้ส่ง แบบนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ของตนเอง

5) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้รวบรวมแบบนิเทศการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ดาเนินเข้านิเทศแล้ว และจัดทำรายงาน สรุปผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และนาส่งฝ่ายบริหารเพื่อ รวบรวมเป็นผลสรุปในภาพรวมของโรงเรียน

6) ฝ่ายบริหารแจ้งผลในภาพรวมของโรงเรียนให้ครูได้ทราบเพื่อการพัฒนา
หลังจากการเข้านิเทศทั้ง 2 ครั้ง

7) ประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ข้อดี ข้อด้อยในการดำเนินงาน และหา
แนวทางการพัฒนาหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนาต่อไป

8) สรุปผลการดำเนินงานและจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตน
ความรู้และทักษะ และด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ
ฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานวัดและประเมินผล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูผู้สอน อาจารย์
ชำนาญการพิเศษ 4 ท่าน และอาจารย์จากมหาวิทยาลัย 1 ท่าน

3. ขั้นตอนตรวจสอบและประเมินผล

การประเมินผลการดำเนินงานทั้ง 2 กิจกรรมจากเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกัน

3.1 การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ประเมินผลจากคณะครูที่ใช้ศูนย์การเรียนรู้ครู
เพื่อศิษย์ เป็นห้องอำนวยความสะดวกในการเข้าประกอบกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง

3.2 การพัฒนาครูผ่านกระบวนการนิเทศประเมินผลจากการพัฒนาวิชาชีพครู 3 ด้าน
ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนด้านความรู้และทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการนิเทศ
ติดตามและประเมินผล

3.3 นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านวิชาความรู้และทักษะชีวิตให้สมบูรณ์พร้อมอยู่
ในโลกแห่งอนาคต และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพมีความสามารถครบทุกมิติโดยพิจารณา
ตามเกณฑ์ดังนี้

3.3.1 ร้อยละของเวลาเรียนที่เป็นการเรียนโดยการลงมือกระทำ (Active
Learning)

3.3.2 ร้อยละของนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว และ
ต้องการได้รับการดูแลทันที

3.3.3 ร้อยละที่เพิ่มของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3.3.4 ผลการเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันจากหน่วยงานต่างๆ

3.3.5 ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐาน

การศึกษาของโรงเรียน

4. ขั้นปรับปรุงและพัฒนา

นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ และพัฒนาการดำเนินงานครั้งต่อไปสรุปผลการประเมิน และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการดำเนินงานทั้ง 2 กิจกรรม ตามเกณฑ์ที่กำหนด

1. โรงเรียนมีศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์

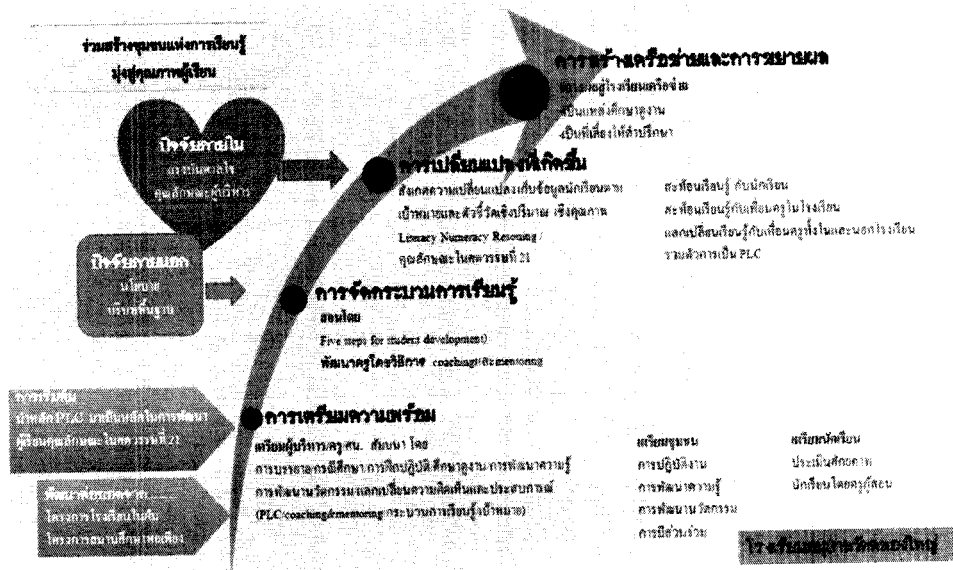
2. ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนด้านความรู้และทักษะ

และด้านการปฏิบัติงาน

3. นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านวิชาความรู้และทักษะชีวิตให้สมบูรณ์พร้อมอยู่

ในโลกแห่งอนาคต และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพมีความสามารถครบทุกมิติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด



รูป 4 การพัฒนาครูโดยการสร้างระบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง” โรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่

การพัฒนาครูโดยการสร้างระบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงของโรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่เกิดจากความร่วมมือร่วมพลังระหว่าง 3 สถาบันทางการศึกษา คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนมีเป้าหมายเป็นไปตามกรอบโครงการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนา กำหนดขึ้น โดยระบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับการพัฒนาครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ให้มีการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันนำไปสู่การพัฒนาตนเองแห่งคุณภาพ ห้องเรียนแห่งคุณภาพ ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน มีความสามารถในการให้เหตุผล การรู้ภาษา และการรู้เรื่องจำนวน

ระบบการทำงานร่วมกันระหว่างคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ๓๒ เขต ในครั้งนี้ ได้สร้างโอกาสการเรียนรู้ร่วมกันตลอดระยะเวลา 4 เดือน เริ่มตั้งแต่การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และแผนการดำเนินงานร่วมกัน ไปจนถึงการดำเนินงานตามแผนผ่านการชี้แนะหรือ Coaching และการเป็นพี่เลี้ยงหรือ Mentoring ที่คณะครุศาสตร์ออกแบบให้สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันโดยใช้ระบบการศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson Study) ถึงสามวงจรการเรียนรู้ และยังให้สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งสามสถาบันได้เข้าไปร่วมประชุมปรึกษาหารือกันในโรงเรียนอย่างน้อยเดือนละครั้ง และ "สนทนา" การผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวการสืบสอบแบบขึ้นชมตลอดเวลา มีสื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม คือ ทีวีดีเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู สารคดีชุด Understanding Lesson Study ตอนที่ 1-6 สรุปลงขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในฐานะสถาบันอุดมศึกษา คู่พัฒนา กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ๓๒ เขต มีดังนี้

1. ออกแบบหลักสูตรและแผนการดำเนินงานโดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ผู้บริหาร สถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จากข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ๓๒ เขต
- 2) ออกแบบหลักสูตร วิธีการ และแผนดำเนินการในการพัฒนาครู ผู้บริหาร สถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามเป้าหมายที่กำหนดและตามแนวทาง Browser in Service โดยใช้กระบวนการสร้างระบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching และ Mentoring) ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy , Numeracy และ Reasoning Ability

รวมทั้งการพัฒนาทักษะ 5 ขั้นตอน การพัฒนาเน้นฐานโรงเรียนในขณะที่ปฏิบัติการสอน (On the job Training) เพื่อให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice)

3) จัดทำคู่มือและสื่อที่ใช้ในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์

2. ดำเนินการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามหลักสูตร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา

2) จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) จำนวน 2 วัน

3) นิเทศติดตามด้วยระบบสนับสนุนแบบ Coaching และ Mentoring จำนวน 2 ครั้ง

4) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Symposium) ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ครั้ง เพื่อให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ได้นำบทเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

5) ประเมินสมรรถนะหลังการพัฒนา

6) ประชุมสรุปภาพความสำเร็จร่วมกัน

3. จัดทำรายงานสรุปผลสัมฤทธิ์การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ผลการดำเนินงาน “การพัฒนาครูโดยการสร้างระบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง” โรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่

ผลการพัฒนาสมรรถนะความเป็นครูของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้ง 3 ด้านพบว่า

1. ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้พบว่า ครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นทั้ง 3 กลุ่ม โดยผู้บริหารมีการพัฒนามากที่สุด ศึกษานิเทศก์ และครู ตามลำดับ

2. ด้านทักษะในการวางแผนการจัดการเรียนรู้แบบ 5 ขั้นตอน พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นภาพการเขียนแผนการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้แบบ 5 ขั้นตอนให้กับผู้เรียนชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และเพื่อนครูร่วมชี้แนะแนวทาง นอกจากนี้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการ

ทำงานในวิชาชีพครู ให้เวลาในการวางแผนการสอน เตรียมสื่อและร่วมเรียนรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุง การเรียนการสอนมากขึ้น

3. คุณลักษณะด้านการเป็นผู้เรียนรู้และเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ พบว่า กลุ่มครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแผน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่าง กัน กล่าวชื่นชม บอกล่่าวและรับฟังกันมากขึ้น มีการนำประสบการณ์ของตนเองมาเล่าให้เพื่อนครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ฟัง ทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ ใน ด้านวิชาการและด้านอื่นๆ มีมากขึ้น สำหรับกลุ่มผู้บริหารได้ร่วมวางแผน สังเกตชั้นเรียนและ สะท้อนคิดร่วมกับครูผู้สอนทำให้ผู้บริหารเข้าใจครูมากขึ้น เข้าใจบริบทที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน อัน จะนำไปสู่แนวทางการสนับสนุนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ส่วนกลุ่มศึกษานิเทศก์สามารถ วางแผน เข้าร่วมสังเกตการสอนในชั้นเรียน สะท้อนคิดร่วมกันกับครู ผู้บริหารอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง ทำให้เข้าใจบริบท สภาพและความต้องการของครูและแนวทางการสนับสนุนมากขึ้น

ผลที่เกิดกับผู้เรียน

ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการให้เหตุผล การรู้ภาษา และการรู้เรื่องจำนวน (Literacy Numeracy Reasoning) ตามระดับขั้นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามแนวทางของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ผลที่เกิดกับโรงเรียน

โรงเรียนมีวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบ 5 ขั้นตอน เพื่อร่วมกันเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ทั้งใน ด้าน การให้เหตุผล การรู้ภาษา และการรู้เรื่องจำนวน (Literacy Numeracy Reasoning) ให้กับ นักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

1. ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

1.1 ลดความรู้สึกลดเดี่ยวในงานสอนของครูลง

1.2 เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความ

กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน

1.3 รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน

1.4 รู้สึกเกิดสิ่งๆที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้” หรือ Powerful learning ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน

1.5 เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง

1.6 รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

1.7 เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง

1.8 มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

1.9 มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

1.10 มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่างๆ

2. ประโยชน์ต่อนักเรียน

2.1 ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

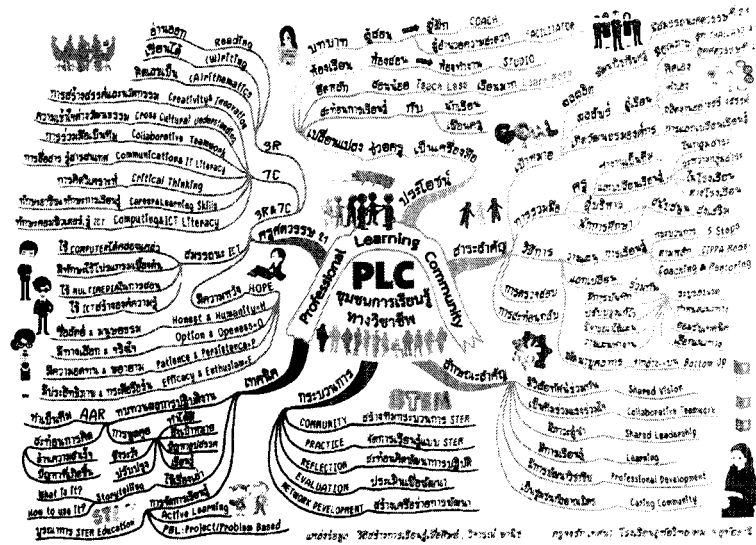
2.2 อัตราการขาดเรียนลดลง

2.3 มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

2.4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

2.5 มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลัง ไม่เหมือนกัน

ลดลงชัดเจน



รูป 5 แผนที่ความคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ที่มา จงรักษ์ เทศนา, 2562: ออนไลน์

กล่าวโดยสรุป ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพแล้ว ก็มีคำถามตามมาว่าแล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีชุมชนดังกล่าวให้มากขึ้นได้อย่างไร กระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนไปบ่งชี้ว่าทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชนจำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู โดยต้องทบทวนการที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียนและอยู่กับนักเรียนตลอดเวลา นั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องการใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่น พบว่า ครูมีชั่วโมงสอนน้อยลง และมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการเรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่างๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้นเป็นต้น การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนัก และให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชน และวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ดังที่มีผู้กล่าวว่า “ครู

ต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน” (Teachers are the first learners) โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย

2. โรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 300 คน ตามระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2552 พบว่ามีโรงเรียนขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 43.01 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีสืบเนื่องจากอัตราการเกิดที่ลดลงและค่านิยมของผู้ปกครองที่นิยมส่งบุตรหลานไปโรงเรียนในเมือง ส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลังครู กล่าวคือ อัตรารูต่อนักเรียนค่อนข้างต่ำทำให้ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนครูสูง ประกอบกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับต่ำ จากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากถึง 500 โรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินในรอบที่ 2 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554)

ด้านบุคลากรอันประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนถือเป็นกลุ่มด้อยโอกาสทางวิชาชีพเพราะสถานศึกษาอยู่ห่างไกล ขาดโอกาสและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้บางส่วนหลีกเลี่ยงที่จะไปปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กเพราะรู้สึกด้อยและขาดโอกาสในด้านต่างๆ การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กจึงต้องมีรูปแบบที่เหมาะสมกับปัญหาความต้องการและบริบทในด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและประการสำคัญคือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีความจำเป็นและต้องการรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและแตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่นๆ เพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้น หรือครูจำนวนจำกัด การอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมาต้องเชิญครูไปอบรมนอกโรงเรียนตามโรงแรม ห้องประชุมในส่วนกลาง ผลเสียที่ตามมา คือ นักเรียนถูกทอดทิ้งทั้งที่มีครูไม่ครบชั้น ขาดการสอนทดแทนยิ่งทำให้มาตรฐานด้านคุณภาพการศึกษามีช่องว่างห่างออกไป ปัญหาดังกล่าวน่าจะมีการศึกษาวิธีการพัฒนาครูโดยใช้พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นสถานที่พัฒนา คือ การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการพัฒนาที่ให้ครูและผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา

ตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการและตรงกับบริบทของโรงเรียนซึ่งหากพิจารณาความสัมพันธ์ตามหลักการบริหารที่มีคุณภาพเป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารครูและผู้วิจัยร่วมกันวางแผน (P) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (D) ร่วมกันตรวจสอบ (C) และร่วมกันปรับปรุง (A) และหากผู้บริหารและครูเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินย่อมทำให้ทราบข้อบกพร่องของตนเองได้ การประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) ซึ่งเป็นแนวคิดการประเมินที่มีลักษณะเอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้และประเมินตนเองสะท้อนผลแก่ตนเองจนในที่สุดสามารถตัดสินใจและกำหนดตนเองได้ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยบุคลากรภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเอง และบุคคลภายนอกทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ (Coach) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการประเมิน (Facilitator) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรภายในว่าต้องการความช่วยเหลือในระดับใด (สมบัติ นพรัถและคณะ. 2557)

โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ในปีการศึกษา 2561 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามอำเภอและจำนวนนักเรียน

อำเภอ	โรงเรียน						รวม
	นร. 0-20	นร. 21-40	นร. 41-60	นร. 61-80	นร. 81-100	นร.101-120	
อำเภอเมือง	6	3	4	3	3	6	25
อำเภอกงไกรลาศ	1	3	5	7	6	3	25
อำเภอคีรีมาศ	3	0	1	6	7	4	21
อำเภอบ้านด่านลานหอย	1	0	3		4	3	11
รวมทั้งสิ้น	11	6	13	16	20	16	82

ที่มา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านวิชาการ

1. ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยไม่เพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะใช้เหมาะสม

2. ขาดแคลนหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย

3. ครูขาดประสบการณ์ในการสร้าง/ใช้สื่อการเรียนการสอน และขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้

4. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีปัญหาการคิดวิเคราะห์และการคิดคำนวณ

5. นักเรียนขาดความกระตือรือร้นในการเรียน

6. พื้นฐานความรู้ของนักเรียนแตกต่างกันทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีความยุ่งยาก

ด้านบุคลากร

1. บุคลากรครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้องรับภาระหนัก สอนหลายระดับ หลายรายวิชา

2. ครูขาดขวัญและกำลังใจตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. บุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ

4. ขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น งานธุรการ การเงินและพัสดุ

5. บุคลากรบางส่วนเป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลาที่ทำการจ้างสั้น เช่น จ้างเหมา 4 เดือน จ้างเหมาตามปีงบประมาณ ทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพและความต่อเนื่องของงานที่ทำ

6. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามีน้อย

7. สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย พาหนะ สารธารณูปโภคฯ ให้กับบุคลากรมีน้อย ครูประสบปัญหาการเดินทางที่ไกล มีความยากลำบาก ไม่สะดวกทำให้เกิดความเครียดและความกังวลใจหลายประการ

8. ขาดผู้นำที่เข้มแข็งหรือขาดผู้บริหารที่จะบริหารโรงเรียนเป็นระยะเวลายาวนาน ต้องให้ครูผู้สอนหรือครูบรรจุใหม่ทำหน้าที่แทน ทำให้โรงเรียนไม่พัฒนาเท่าที่ควร

ด้านอาคารสถานที่ สื่อวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์

1. สภาพอาคารเก่า ข้ำรุดทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานานขาดความปลอดภัย

2. อาคารเรียน อาคารประกอบไม่เพียงพอกับความต้องการ ขาดห้องปฏิบัติการ สถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก

3. ขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์

4. ขาดเครื่องมือสื่อสาร โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสารที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน

ด้านการบริหารจัดการ

1. จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ/คุ้มค่าต่อการจัดกิจกรรม เด็กในเขตบริการไปเรียนที่โรงเรียนอื่นที่เห็นว่ามีความพร้อมและมีคุณภาพกว่า

2. โรงเรียนบางแห่งตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชนทำให้เกิดปัญหาการเดินทางมาเรียนของนักเรียน ค่าพาหนะมีจำกัด

3. ชุมชน ผู้ปกครอง มีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน และการเรียนของบุตรหลานได้มากเท่าที่ควร

4. การใช้ข้อมูลสารสนเทศและนำผลของการประเมินงาน/โครงการมาใช้วางแผนปรับปรุง พัฒนางาน ยังมีน้อย

5. การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายไปรับจ้างงานต่างพื้นที่ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานของครูและโรงเรียน

6. ขาดการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือที่อื่นๆ ที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน

7. ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านอื่นๆ ของโรงเรียน

8. ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการบริหารการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายการบริหารการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กตามแนวทางมาตรการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐมีสาระสำคัญดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยมาตรการที่เหมาะสม ได้แก่ การควบคุม การปรับปรุงประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่าย ตลอดจนการสนับสนุนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยมีการจัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษา และแผนการดำเนินงานตามแบบฉบับได้
2. จัดให้มีการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่เพื่อให้เกิดขนาดที่เหมาะสมโดยชดเชยค่าเดินทางแก่พ่อแม่ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดสรรอัตรากำลังครูและงบประมาณที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มที่
3. เร่งการดำเนินการให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพดียิ่งขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ ส่งเสริมโรงเรียนดีประจำตำบล การควบรวมและถ่ายโอนสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งไม่ได้อยู่ในพื้นที่กันดาร ห่างไกลและให้การอุดหนุนค่ายานพาหนะ
4. ใช้ระบบงบประมาณและทรัพยากรเป็นสิ่งจูงใจในการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กมากจนไม่สามารถพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กนั้นได้โดยให้ควบรวมเป็นโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการเพื่อการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ใช้แนวนโยบายการยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษา สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก คือ เร่งดำเนินการให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพสูงขึ้นไว้ 1) เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. 2561)

บทที่ 3

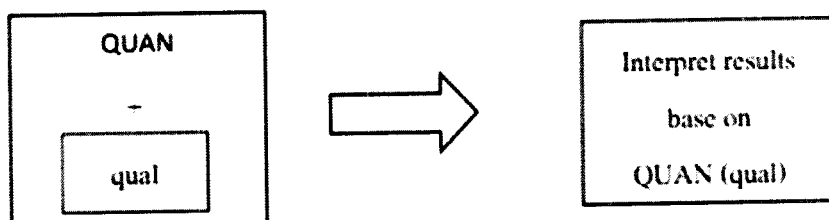
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์บริบทโรงเรียนด้านข้อมูลพื้นฐาน ผู้บริหารและการบริหารโรงเรียน ครูและการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อสังเคราะห์และสร้างรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้ใช้แบบแผนแบบรองรับภายใน (Embedded design)



รูป 6 แบบแผนการวิจัยแบบรองรับภายใน
ทีมา รัตน์ะ บัวสนธิ์. (2552)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและนักเรียนของโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลดงเตี้ย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ครูผู้สอนจำนวน 18 คนของโรงเรียนบ้านดงเตี้ยและโรงเรียนบ้านดอนสำโรงตำบลดงเตี้ย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัยคัดเลือกด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือทดลองในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยประกอบด้วย หลักการหรือค่านิยม จุดมุ่งหมาย ขั้นตอนการประยุกต์ใช้
2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบทดสอบความเข้าใจชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 บริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลดงเตี้ย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านผู้บริหารและการบริหารโรงเรียนประกอบด้วย ข้อมูลภูมิการศึกษาของผู้บริหาร จำนวนปีที่บริหาร นโยบาย/อัตลักษณ์/จุดเน้น ด้านครูผู้สอนประกอบด้วยวุฒิการศึกษาของครู จำนวนปีที่สอน มุมมอง/ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ส่วนที่ 2 ประเด็นความเข้าใจชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านต่างๆ ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย ขั้นตอนการประยุกต์ใช้ ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิด (Opened End) ระบุข้อดีและข้อเสียของการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา และ 2) แบบประเมินวงจร PLC และวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร... แบ่งออกเป็น 2 ส่วนประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การสร้างวงจร PLC ของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยทั้ง 5 มิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) วิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) และสภาพแวดล้อมเชิงบวก (Positive Environment) ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร ของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยทั้ง 4 มิติ ได้แก่ กัลยาณมิตรทางวิชาการ (Collegial culture) ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect)” การชอบในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Openness to creativity) และการสนับสนุนจากผู้นำ (Supportive leadership)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือทดลองได้แก่ เครื่องมือทดลองได้แก่ รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการให้ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยที่ปรึกษาโครงการวิจัย 1 ท่านรวมทั้งสิ้น 3 ท่าน โดยใช้วิธี Focus Group ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเนื้อหา รูปแบบ ระยะเวลาและการทดลอง

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบทดสอบความเข้าใจชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และแบบประเมินการสร้างวงจร PLC และวัฒนธรรมแห่งกาลยามิตรโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและนำมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ .80 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบทดสอบฯ และ 2) แบบประเมินฯ ทดลองใช้กับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพิษณุโลกซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ผลการวิเคราะห์แบบทดสอบฯ และแบบประเมินฯ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 และ .85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลงิ้ว อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัยดังนี้

1. ด้านข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย ข้อมูลสังกัด จำนวนนักเรียน อาคารและสิ่งอำนวยความสะดวกทำเลที่ตั้งและชุมชนโดยรอบ

2. ด้านผู้บริหารและการบริหารโรงเรียนประกอบด้วย ข้อมูลวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร จำนวนปีที่บริหาร นโยบาย/อัตลักษณ์/จุดเน้น

3. ด้านครูผู้สอนประกอบด้วย วุฒิการศึกษาของครู จำนวนปีที่สอน มุมมอง/ทัศนคติต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยสร้างรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก โดยสังเคราะห์ผลการรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 ซึ่งอาจแตกต่างกันบริบทของแต่ละโรงเรียน กับประเด็นที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผลการสังเคราะห์ผู้วิจัยได้ร่างรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กก่อนนำไปทดลองใช้

ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) จุดมุ่งหมาย 3) วงจร PLC 4) ขั้นตอน และกิจกรรม 5) การสะท้อนผลโดย Logbook

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบฯ ที่ถูกสร้างขึ้นและผ่านการประเมินคุณภาพเบื้องต้นนั้น สามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการวิจัย การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research)

ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดสุโขทัย จากการดำเนินกิจกรรมในระยะที่ 3 โดยผู้วิจัยและบุคลากรของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ ร่วมกันวิพากษ์เพื่อให้ได้สารสนเทศเพื่อการปรับปรุงรูปแบบฯ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์คุณภาพรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย แบ่งเป็น 3 ตัวชี้วัดดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบที่ t-test Independent (ปัญญา คำพญา, 2560)

$$\text{สถิติทดสอบ } t = \frac{(\bar{x} - \mu)}{s / \sqrt{n}}$$

เมื่อ	\bar{x}	=	ค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง
	μ	=	ค่ามาตรฐาน หรือค่าอ้างอิง
	s	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง
	n	=	จำนวนครั้งของการวิเคราะห์ตัวอย่าง
	n-1	=	degree of freedom

ตัวชี้วัดที่ 2 วงจร PLC วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลของคะแนนแบบประเมินการสร้างวงจร PLC ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 Rating scale) โดยวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545:45) ใช้ค่าคะแนนตั้งแต่ 1.00 – 5.00 โดยพิจารณาตามเกณฑ์ซึ่งแปลผลได้ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

ตัวชี้วัดที่ 3 วัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร (Collaborative Culture) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลผลคะแนนโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Rating scale) การแปลผลของคะแนนแบบประเมินการสร้างวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตรใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับโดยวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545:45) ใช้ค่าคะแนนตั้งแต่ 1.00 – 5.00 โดยพิจารณาตามเกณฑ์ซึ่งแปลผลได้ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์บริบทโรงเรียนด้านข้อมูลพื้นฐาน ผู้บริหารและการบริหารโรงเรียน ครูและการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อสังเคราะห์และสร้างรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย

1. ผลการวิเคราะห์บริบทโรงเรียนด้านข้อมูลพื้นฐาน ด้านการบริหารโรงเรียนและด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย

1.1 ด้านข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบ้านดอนสำโรงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กประเภทเล็กสุด ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 ตำบลดงเตี้ย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย รหัสไปรษณีย์ 64170จัดการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนคนปัจจุบันคือ นางสาวชรินยา สุขย์อัย ครูผู้สอนจำนวน 6 ท่านประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ การงานอาชีพและเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ปีการศึกษา 2561 มีนักเรียนจำนวน 97 คนแบ่งเป็นระดับก่อนประถมศึกษาจำนวน 17 คนและระดับประถมศึกษาจำนวน 80 คน มีอาคารทั้งสิ้น 7 หลังแบ่งเป็น อาคารเรียน103 อาคารเรียน107 อาคารเรียนคอมพิวเตอร์ อาคารอเนกประสงค์ ห้องพยาบาล ห้องสุขา 4 และ ห้องสุขา 2 วัสดุทัศนของโรงเรียน คือ ปฏิรูปการเรียนรู้ ก้าวสู่เทคโนโลยี ดีเศรษฐกิจพอเพียง เสียงอังกะลุงไพเราะ

ด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนบ้านดอนสำโรงเป็นไปตามรูปแบบของโรงเรียนขนาดเล็ก ในบริบทของโรงเรียนโดยมีเป้าหมายผู้รับบริการ คือ ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับชื่นชมในการจัด

การศึกษาของโรงเรียนบ้านดอนสำโรง ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี จำเป็นต้องศึกษารายละเอียดกับการจัดทำโครงการ/งาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย

1. นโยบาย/แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียน

โรงเรียนบ้านดอนสำโรงได้กำหนดนโยบายแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยนำนโยบายของต้นสังกัด เป็นแนวทางปฏิบัติในสถานศึกษา คือ การกำหนดจุดเน้นของสถานศึกษา ทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. การประกันคุณภาพการศึกษา (มาตรฐาน และตัวบ่งชี้มาตรฐานคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) โรงเรียนบ้านดอนสำโรง ได้วิเคราะห์บริบท ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยเพื่อนำไปสู่การจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

3. เกณฑ์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ของโรงเรียนบ้านดอนสำโรง

จากการวิเคราะห์บริบทปัจจัยภายในปัจจัยภายนอกที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อย โรงเรียนบ้านดอนสำโรง ได้จดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้กำหนดเป็นเป้าหมายร้อยละในแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ โดยเสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนให้ความเห็นชอบ

4. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี

โรงเรียนบ้านดอนสำโรง ได้จัดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ๓ ปีและแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำแผนงาน/โครงการและวิธีการดำเนินการที่นำไปสู่การสร้างโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนในเขตบริการโรงเรียนบ้านดอนสำโรงแบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารยึดหลักการบริหาร/เทคนิคการบริหารแบบการพัฒนาตามกระบวนการ SBM

5. กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

6. ศึกษาสารสนเทศของแต่ละฝ่าย/กลุ่มสาระการเรียนรู้

โรงเรียนบ้านดอนสำโรง จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียน เช่น โปรแกรมการจัดเก็บข้อมูลโรงเรียน การบริการอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา หลากหลายรูปแบบรวมถึงจิตสำนึกและพัฒนาคุณภาพผู้สอนให้มีมาตรฐานที่เท่าเทียมกันทั้งโรงเรียน ได้จัดทำคู่มือครูเพื่อให้ครูได้ศึกษาแนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านดอนสำโรง

ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านดอนสำโรงจัดการเรียนรู้โดยมีครูผู้สอนประจำกลุ่มสาระการ
เรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี สังคมศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับคะแนนผลการทดสอบระดับชาติ คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทาง
การศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปรากฏดังตาราง 2
ตาราง 2 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6กรณี
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

กรณีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับประเทศปีการศึกษา 2561		
กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับประเทศ	สถานศึกษา
ภาษาไทย	55.90	60.92
วิทยาศาสตร์	39.93	45.33
คณิตศาสตร์	37.50	42.78
ภาษาต่างประเทศ	39.24	34.17
รวม 4 กลุ่มสาระ	43.14	45.80

จากตาราง 2 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านดอนสำโรงมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศในกลุ่มสาระการเรียนรู้
วิชาภาษาไทย(60.92) วิทยาศาสตร์(45.33) คณิตศาสตร์ (42.78) ตามลำดับ มีเพียงกลุ่มสาระการเรียนรู้
วิชาภาษาต่างประเทศที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าระดับประเทศ (34.17)

1.2. ด้านข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนบ้านดงเตี้ยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุโขทัย เขต 1 เป็นโรงเรียนขยายโอกาสประเภทเล็กมาก ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลดงเตี้ย อำเภอกงไกรลาศ
จังหวัดสุโขทัย รหัสไปรษณีย์ 64170จัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษาระดับ
ประถมศึกษาและ ผู้อำนวยการโรงเรียนคนปัจจุบันคือ นายทองหล่อ คล้ายแท้ ครูผู้สอนจำนวน 12 ท่าน
ประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ ภาษาอังกฤษและ
เทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ปีการศึกษา 2561 มีนักเรียนจำนวน 188 คนแบ่งเป็น
ระดับก่อนประถมศึกษาจำนวน 29 คนระดับประถมศึกษาจำนวน 92 คนและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
จำนวน 67 คน มีอาคารทั้งสิ้น หลังแบ่งเป็น อาคารเรียนป.1ข อาคารเรียนป.1ฉ อาคารเรียน สปข.
105/29 อาคารเรียน สปข.105/29 อาคารอเนกประสงค์ 312 อาคารอเนกประสงค์ บ้านพักครู 2 หลัง

ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านดงเตี้ยจัดการเรียนรู้โดยมีครูผู้สอนประจำกลุ่มสาระการ
เรียนรู้ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี สังคมศึกษา

ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับคะแนนผลการทดสอบระดับชาติ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กรณีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

กรณีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับประเทศปีการศึกษา 2561		
กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับประเทศ	สถานศึกษา
ภาษาไทย	55.90	47.26
วิทยาศาสตร์	39.93	29.67
คณิตศาสตร์	37.50	29.17
ภาษาต่างประเทศ	39.24	28.06
รวม 4 กลุ่มสาระ	43.14	33.54

จากตาราง 3 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านดงเดือยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย(47.26) วิทยาศาสตร์(29.67) คณิตศาสตร์ (29.17) ภาษาต่างประเทศ (28.06) ตามลำดับ

สำหรับคะแนนผลการทดสอบระดับชาติ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรณีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

กรณีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับประเทศปีการศึกษา 2561		
กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับประเทศ	สถานศึกษา
ภาษาไทย	48.29	45.35
วิทยาศาสตร์	32.28	31.91
คณิตศาสตร์	26.30	25.39
ภาษาต่างประเทศ	30.45	26.70
รวม 4 กลุ่มสาระ	34.33	32.34

จากตาราง 4 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านดงเดือยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย(45.35) วิทยาศาสตร์(31.91) คณิตศาสตร์ (25.39) ภาษาต่างประเทศ (26.70) ตามลำดับ

2. ผลการสังเคราะห์และสร้างรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย

รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านดังนี้

2.1 หลักการแนวคิด

รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยมีแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากค่านิยมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง การรวมกลุ่มระหว่างบุคคลากรทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและผู้สอน มีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งเน้นการระดมสมอง การวางแผนร่วมกันและการสะท้อนผลเชิงสนับสนุนและสร้างสรรค์ มีวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตรที่มุ่งเน้นความร่วมมือร่วมใจและความเชื่อใจกันและกัน

2.2 จุดมุ่งหมาย

รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการดังนี้

ประการแรกเพื่อสร้างรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอันเปรียบเสมือนฐานหรือ scaffold ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย

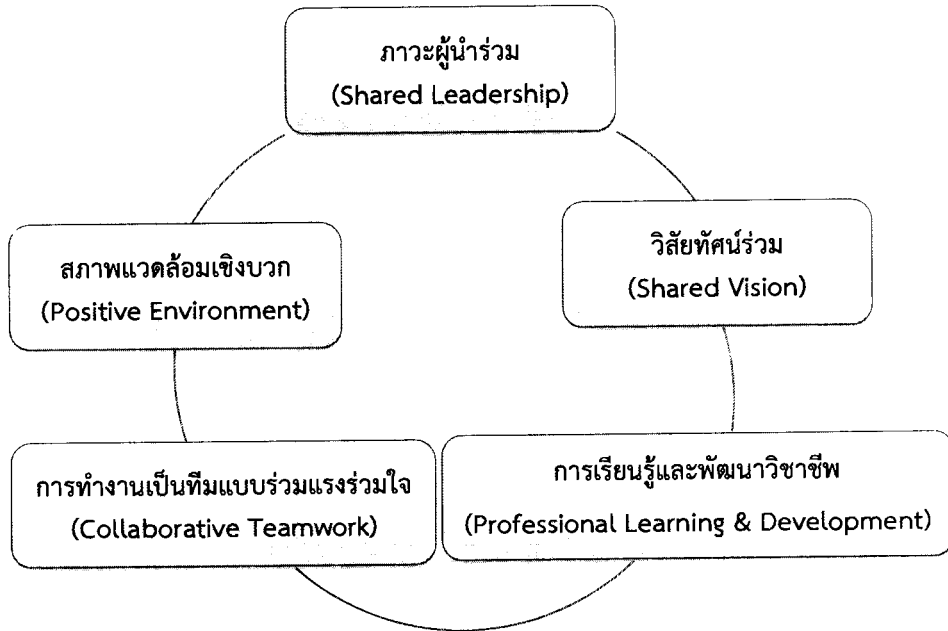
ประการที่สองเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอันเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพของบุคคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในศตวรรษที่

21

ประการที่สามเพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพครูและบุคคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นต้นแบบสถานศึกษาที่ครูมีมาตรฐานวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทความต้องการของท้องถิ่น

2.3 วงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยแบ่งเป็น 5 มิติดังนี้



รูป 7 วงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก 5 มิติ

มิติ 1 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) เป็นมิติแห่งการมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของหลักประชาธิปไตย การเกลี้ยหรือกระจายความรับผิดชอบอย่างทั่วถึง รวมทั้งสิทธิในการตัดสินใจและการนำทีมย่อย

มิติ 2 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นมิติแห่งการแสดงความคิดเห็นเพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการร่วมกันลงมือปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

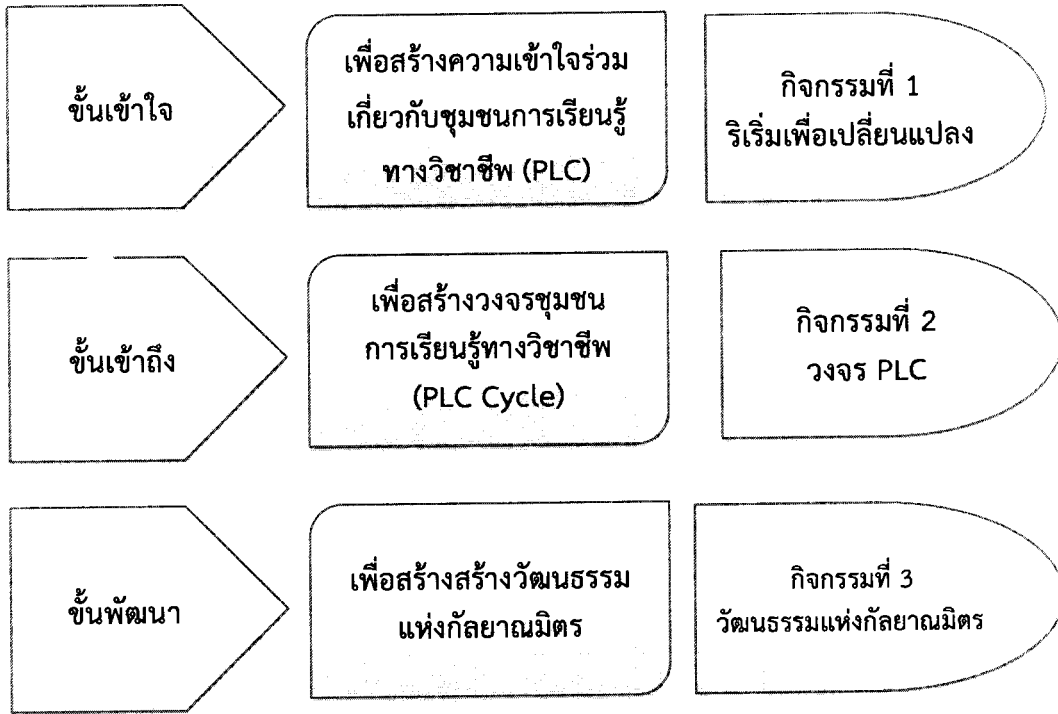
มิติ 3 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) เป็นมิติแห่งการรวมกลุ่มเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อ/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

มิติ 4 การทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นมิติแห่งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการร่วมกันเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ

มิติ 5 สภาพแวดล้อมเชิงบวก (Positive Environment) เป็นมิติแห่งการให้เกียรติ ความจริงใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน การสะท้อนผลเชิงสนับสนุนและสร้างสรรค์ และการจัดให้มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

2.4 ขั้นตอนและกิจกรรม

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยมีขั้นตอนและ
กิจกรรมดังต่อไปนี้

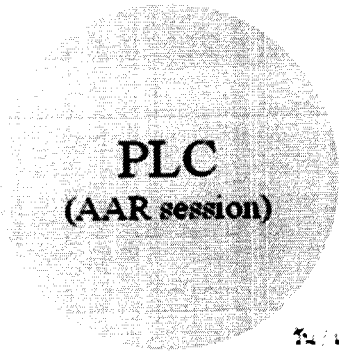


รูป 8 ขั้นตอนและกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็ก

2.5 การสะท้อนผลหรือข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

การสะท้อนผลของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยนั้น
หมายถึง ความสามารถของผู้นำวงสนทนาในการใช้คำถามกระตุ้นให้สมาชิกคิดใคร่ครวญเพื่อตระหนักถึง
และสะท้อนการกระทำของตนเองทั้งในเชิงสนับสนุนและสร้างสรรค์ เป็นโอกาสในการปฏิสัมพันธ์ของ
สมาชิก เป็นที่สำคัญต่อการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก

การสะท้อนผลของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย
ดำเนินการตามรูปแบบการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review-AAR)



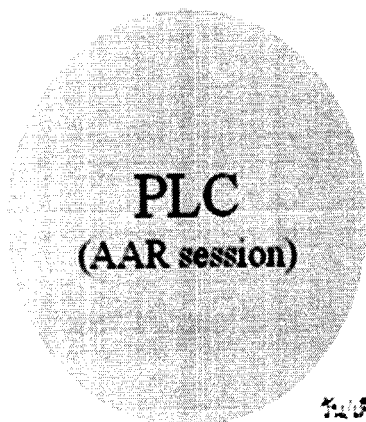
Log Book แบบ AAR
โรงเรียนบ้านดอนสำโรง

บทบาทในการรวม Facilitator Note Taker สมาชิก PLC
กิจกรรม การร่วมกันอภิปรายแผนการจัดการเรียนรู้ Active Learning
วัน / เดือน / ปี ที่จัดกิจกรรม 3 สิงหาคม 2561 ครั้งที่ 3 ภาคการศึกษา 1/2561
เวลาเริ่มต้นกิจกรรม 15.00 น. เวลาสิ้นสุดกิจกรรม 17.00 น. รวมเวลา 2 ชั่วโมง

ประเด็นในการสังเคราะห์การเรียนรู้ร่วมกัน

1. ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในช่วงการกลับมาทำงานที่โรงเรียน (Work Based):
มีงานหลายอย่างที่ต้องทำ เช่น กิจกรรม PLC การทำ Log Book งานบางอย่างอาจจะทำไม่ได้
ความชำนาญหรือรู้มากพอที่ต้องศึกษาหรือพูดคุยกับเพื่อนเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานต่างๆ ที่ต้องทำ
2. การเรียนรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างการกลับมาปฏิบัติงาน
 - 2.1 เกี่ยวกับการทำงาน PLC
ได้รู้ว่าแต่ละคนในการทำงาน PLC จะต้องมีการทำหน้าที่ เช่น
 - Facilitator สร้างความพร้อม สร้างข้อตกลง ให้ทุกคนมีส่วนร่วม กำหนดเวลาผู้พูด พึ่งผู้ฟัง
พึงใส่ใจเมื่อมีผู้พูด จัดการการเมื่อมีการ SAP เป็นผู้ฟังที่ดี มากกว่าพูด พยายามให้ช่วยกันด้วยความ
 - Note Taker มีทักษะการฟัง มีทักษะการเขียนสรุป และสนใจความสำคัญที่ครอบคลุม
เรื่องราวของผู้พูด มากกว่าความคิดของตนเอง นำเสนอผลการสรุปให้กลุ่มฟัง
 - สมาชิก PLC พึงเมื่อมีคนพูด พึงใส่ใจต่อเรื่องจริงโดยไม่จด ไม่อ่าน พยายามซักถามกระตุ้นให้คนอื่น
ไม่หมดสติคนอื่น เมื่อเกิดเหตุการณ์การขัดแย้งกับผู้อื่นให้กลับใจคิดใคร่ครวญว่าเกิดอะไรขึ้นแล้วจะ
ทำอย่างไร
 - 2.2 เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning
ในสมัยนี้ครูไม่ได้มีหน้าที่เป็นผู้บอกความรู้ แต่เป็นผู้แนะนำแนวทางคอยดูแลให้คำปรึกษา หากสื่อหรือ
สิ่งคำถามที่กระตุ้นการคิดให้นักเรียน เป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ จุด
ประกาย ความคิดและมีทักษะที่หลากหลาย

รูป 9 ใบงานการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงาน (AAR) ของครูผู้สอน



Log Book แบบ AAR

โรงเรียนบ้านคงเคียง

บทบาทในการรวม Facilitator Note Taker สมาชิก PLC

กิจกรรม การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (AAR)

วันเดือนปี ที่จัดกิจกรรม 10 สิงหาคม 2561 ครั้งที่ 3 ภาคการศึกษา 1 2561

เวลาเริ่มต้นกิจกรรม 15.00 น. เวลาสิ้นสุดกิจกรรม 16.00 น. รวมเวลา 1 ชั่วโมง

ประเด็นในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

1. ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในช่วงการกลับมาทำงานที่โรงเรียน (Work Bosses)
 - รู้สึกกังวลใจ สับสน เครียด ที่ภาระงานที่ได้กลับมา เนื่องจากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบอยู่เป็นจำนวนมาก รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินการค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะการดำเนินการโครงการ
2. การเรียนรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างการมาปฏิบัติงาน
 - 2.1 เกี่ยวกับการทำงาน PLC
 - การ PLC ช่วยให้ได้โลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำพัฒนาตนเองและงานของตนเองให้ดีขึ้น
 - 2.2 เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning
 - ได้เรียนรู้กิจกรรมใหม่ๆ จากเพื่อนครูในวง PLC และนำกิจกรรมต่างๆไปปรับใช้กับวิชาที่ตนเองสอน
3. ผลการพัฒาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่เห็นชัดเจน
 - เกิดความอยากรู้และสนุกกับเนื้อหาการเรียน
4. มีสิ่งใดที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ที่พอจะเผยแพร่เป็นแนวทางกับผู้อื่นได้บ้างในโรงเรียน
 - Model: ที่พยายามจะพัฒนาตนเองและผู้เรียน หากิจกรรมที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้ดีขึ้นเสมอ

รูป 9 ใบงานการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงาน (AAR) ของครูผู้สอน

3. ผลการใช้รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย

3.1 ตัวชี้วัดที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย แบ่งเป็นประเด็นความเข้าใจชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4 ด้านหลักการและจุดมุ่งหมาย ด้านวงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านขั้นตอนการประยุกต์ใช้ ข้อดีของการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบทีและระดับนัยสำคัญทางสถิติของคะแนนการทดสอบความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย

การทดสอบ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ก่อนการใช้รูปแบบฯ	10.28	.88	0.2	.01
หลังการใช้รูปแบบฯ	13.15	.95		

จากตาราง 5 การทดสอบความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .95 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนของบุคลากรก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ พบว่า คะแนนสอบหลังการใช้รูปแบบฯ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ตัวชี้วัดที่ 2 วงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย แบ่งเป็น 5 มิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) และสภาพแวดล้อมเชิงบวก (Positive Environment) ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลการประเมินวงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย

รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)		
1. นวัตกรรมมีส่วนร่วมและหลักประชาธิปไตย	3.86	มีการปฏิบัติมาก
2. กระจายความรับผิดชอบอย่างทั่วถึง	3.77	มีการปฏิบัติมาก
3. ให้สิทธิ์การตัดสินใจและการนำทีมย่อย	3.90	มีการปฏิบัติมาก
เฉลี่ย	3.84	มีการปฏิบัติมาก
วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)		
1. ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.65	มีการปฏิบัติมาก
2. ร่วมกันลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.61	มีการปฏิบัติมาก
เฉลี่ย	3.63	มีการปฏิบัติมาก
การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)		
1. เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.85	มีการปฏิบัติมาก
2. นำความรู้ที่ได้จากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.80	มีการปฏิบัติมาก
3. สร้างสื่อ/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.61	มีการปฏิบัติมาก
เฉลี่ย	3.75	มีการปฏิบัติมาก
การทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)		
1. แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้	3.61	มีการปฏิบัติมาก
2. เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้	3.48	มีการปฏิบัติปานกลาง
3. ร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.45	มีการปฏิบัติปานกลาง
3. ร่วมกันเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ	3.71	มีการปฏิบัติมาก
เฉลี่ย	3.56	มีการปฏิบัติมาก
สภาพแวดล้อมเชิงบวก (Positive Environment)		
1. ให้เกียรติ ความจริงใจและความเคารพซึ่งกันและกัน	3.80	มีการปฏิบัติมาก
2. ให้การสะท้อนผลเชิงสนับสนุนและสร้างสรรค์	3.42	มีการปฏิบัติปานกลาง
3. จัดให้มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	3.46	มีการปฏิบัติปานกลาง
เฉลี่ย	3.56	มีการปฏิบัติมาก
เฉลี่ยรวม		มีการปฏิบัติมาก

จากตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลการประเมินวงจรรวมชนกรการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย พบว่า วงจรรวมชนกรการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยในมิติภาวะผู้นำร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มิติกรการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มิติกรมีวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มิติกรทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจและมิติสภาพแวดล้อมเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

3.3 ตัวชี้วัดที่ 3 วัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร (Collaborative Culture) ของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยทั้ง 4 มิติ ได้แก่ กัลยาณมิตรทางวิชาการ (Collegial culture) ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect) การชอบในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Openness to creativity) และการสนับสนุนจากผู้นำ (Supportive leadership)ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลการสร้างวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตรของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย

รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
กัลยาณมิตรทางวิชาการ (Collaborative Culture)		
1.เอื้ออาทร ช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงาน	3.62	มีความเหมาะสมมาก
2.ใคร่ครวญและเสวนาถึงประเด็นปัญหาที่พบเห็นจากการปฏิบัติงาน	3.51	มีความเหมาะสมมาก
3 สะท้อนผลการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	3.84	มีความเหมาะสมมาก
เฉลี่ย	3.66	มีความเหมาะสมมาก
ความไว้วางใจและความนับถือ (Trust & Respect)		
1.สนิทสนม มีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันและกัน	3.72	มีความเหมาะสมมาก
2.ยอมรับในความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น	3.81	มีความเหมาะสมมาก
เฉลี่ย	3.76	มีความเหมาะสมมาก
การชอบในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Openness to creativity)		
1.ศึกษาและทดลองวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่	3.87	มีความเหมาะสมมาก
2 ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันศึกษาและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ	3.62	มีความเหมาะสมมาก
3. “ถือว่าผิดเป็นครู” ไม่เป็นเรื่องที่ควรตำหนิ	4.18	มีความเหมาะสมมาก
เฉลี่ย	3.89	มีความเหมาะสมมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลการสร้างวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตรของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย (ต่อ)

รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
การสนับสนุนจากผู้นำ (Supportive leadership)		
1. ประสานประโยชน์สุขให้กับบุคลากรทุกระดับ อย่างเหมาะสม	4.00	มีความเหมาะสมมาก
2. ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญ กับปัญหา	3.98	มีความเหมาะสมมาก
3. สร้างพลังให้บุคลากรโดยคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวม	4.25	มีความเหมาะสมมาก
เฉลี่ย	4.07	มีความเหมาะสมมาก

จากตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลการสร้างวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตรของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย พบว่า วัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตรของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยในมิติการสนับสนุนจากผู้นำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มิติการชอบในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มิติความไว้วางใจและความนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มิติกัลยาณมิตรทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์บริบทโรงเรียนด้านข้อมูลพื้นฐาน ผู้บริหารและการบริหารโรงเรียน ครูและการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อสังเคราะห์และสร้างรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและนักเรียนของโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลดงเตี้ย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ครูผู้สอนจำนวน 18 คนของโรงเรียนบ้านดงเตี้ยและโรงเรียนบ้านดอนสำโรงตำบลดงเตี้ย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัยคัดเลือกด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือทดลองในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยประกอบด้วย หลักการหรือค่านิยม จุดมุ่งหมาย ขั้นตอนการประยุกต์ใช้
2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ 1) แบบทดสอบความเข้าใจชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 บริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลดงเตี้ย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านผู้บริหารและการบริหารโรงเรียนประกอบด้วย ข้อมูลภูมิการศึกษา

ของผู้บริหาร จำนวนปีที่บริหาร นโยบาย/อัตลักษณ์/จุดเน้น ด้านครูผู้สอนประกอบด้วยวุฒิการศึกษาของครู จำนวนปีที่สอน มุมมอง/ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ส่วนที่ 2 ประเด็นความเข้าใจชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านต่างๆ ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย ขั้นตอนการประยุกต์ใช้ ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิด (Opened End) ระบุข้อดีและข้อเสียของการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาและ 2) แบบประเมินการสร้างวงจร PLC และวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร แบ่งออกเป็น 2 ส่วนประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การสร้างวงจร PLC ของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยทั้ง 5 มิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) วิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) และสภาพแวดล้อมเชิงบวก (Positive Environment) ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร ของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยทั้ง 4 มิติ ได้แก่ กัลยาณมิตรทางวิชาการ (Collegial culture) ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect) การชอบในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Openness to creativity) และการสนับสนุนจากผู้นำ (Supportive leadership)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือทดลองได้แก่ เครื่องมือทดลองได้แก่ รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการให้ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยที่ปรึกษาโครงการวิจัยรวมทั้งสิ้น 3 คน โดยใช้วิธี Focus Group ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเนื้อหา รูปแบบ ระยะเวลาและการทดลอง
2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบทดสอบความเข้าใจชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PIC) และแบบประเมินการสร้างวงจร PLC และวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตรโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและนำมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ .80 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบทดสอบฯ ไปใช้ในการดำเนินการ และ 2) แบบประเมินฯ ทดลองใช้กับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพิษณุโลกซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก ผลการวิเคราะห์แบบทดสอบฯ และแบบประเมินฯ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 และ .85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลงิ้ว อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัยดังนี้

1. ด้านข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย ข้อมูลสังกัด จำนวนนักเรียน อาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก ทำเลที่ตั้งและชุมชนโดยรอบ
2. ด้านผู้บริหารและการบริหารโรงเรียนประกอบด้วย ข้อมูลวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร จำนวนปีที่บริหาร นโยบาย/อัตลักษณ์/จุดเน้น
3. ด้านครูผู้สอนประกอบด้วย วุฒิการศึกษาของครู จำนวนปีที่สอน มุมมอง/ทัศนคติต่อชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยสร้างรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กโดยสังเคราะห์ผลการรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 ซึ่งอาจแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละโรงเรียน กับประเด็นที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผลการสังเคราะห์ผู้วิจัยได้ร่างรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ก่อนนำไปทดลองใช้ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) จุดมุ่งหมาย 3) วงจร PLC 4) ขั้นตอนและกิจกรรม 5) การสะท้อนผลโดย Logbook

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบฯ ที่ถูกสร้างขึ้นและผ่านการประเมินคุณภาพเบื้องต้นนั้นสามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการวิจัย การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research)

ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย จากการดำเนินกิจกรรมในระยะที่ 3 โดยผู้วิจัยและบุคลากรของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการร่วมกันวิพากษ์เพื่อให้ได้สารสนเทศเพื่อการปรับปรุงรูปแบบฯ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์คุณภาพรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยแบ่งเป็น 3 ตัวชี้วัดดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคคลากรโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบที่ t-test Independent (ปัญญา คำพญา, 2560)

ตัวชี้วัดที่ 2 วงจร PLC วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลของคะแนนแบบประเมินการสร้างวงจร PLC ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 Rating scale) โดยวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) บุญชม ศรีสะอาด (2545:45) ใช้ค่าคะแนนตั้งแต่ 1.00 – 5.00

ตัวชี้วัดที่ 3 วัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร (Collaborative Culture) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลผลคะแนนโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Rating scale) การแปลผลของคะแนนแบบประเมินการสร้างวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตรใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับโดยวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) บุญชม ศรีสะอาด (2545:45) ใช้ค่าคะแนนตั้งแต่ 1.00 – 5.00

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสังเคราะห์และสร้างรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้านดังนี้

1.1 หลักการแนวคิด รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยมีแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากค่านิยมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งหมายถึง การรวมกลุ่มระหว่างบุคคลากรทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและผู้สอน มีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งเน้นการระดมสมอง การวางแผนร่วมกันและการสะท้อนผลเชิงสนับสนุนและสร้างสรรค์ มีวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตรที่มุ่งเน้นความร่วมมือร่วมใจและความเชื่อใจกันและกัน

กล่าวได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลากรที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในของตนเอง ได้แก่ การคิดและความตระหนักต่อการเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ การฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลาย เป็นการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformational Learning) เป็นการหลอมรวมการเรียนรู้ร่วมกับประสบการณ์ของ

บุคคลากร ช่วยยกระดับคุณค่าความดีงาม เสริมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีความสุข (ปราณี อ่อนศรี, 2557)

1.2 จุดมุ่งหมาย รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการดังนี้

ประการแรกเพื่อสร้างรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอันเปรียบเสมือนฐานหรือ scaffold ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัย

ประการที่สองเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอันเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพของบุคคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ประการที่สามเพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพครูและบุคคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ เป็นต้นแบบสถานศึกษาที่ครูมีมาตรฐานวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทความต้องการของท้องถิ่น

1.3 วงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัยแบ่งเป็น 5 มิติดังนี้ มิติที่ 1 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) เป็นมิติแห่งการมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของหลักประชาธิปไตย การเกลี้ยหรือกระจายความรับผิดชอบอย่างทั่วถึง รวมทั้งสิทธิในการตัดสินใจและการนำทีมย่อย มิติที่ 2 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นมิติแห่งการแสดงความคิดเห็นเพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการร่วมกันลงมือปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น มิติที่ 3 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) เป็นมิติแห่งการรวมกลุ่มเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อ/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มิติที่ 4 การทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นมิติแห่งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการร่วมกันเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ มิติที่ 5 สภาพแวดล้อมเชิงบวก (Positive Environment) เป็นมิติแห่งการให้เกียรติ ความจริงใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน การสะท้อนผลเชิงสนับสนุนและสร้างสรรค์ และการจัดให้มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

1.4 ขั้นตอนและกิจกรรม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคคลากรโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยมี 3 ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมดังต่อไปนี้

ขั้นเข้าใจ เป็นขั้นการสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคคลากรในสถานศึกษา มุ่งเน้นการให้ความรู้ แนวคิดและหลักการ วงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและประโยชน์ของการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาไปพร้อมกับการสร้างความตระหนักผู้ในฐานะครูผู้มีอุดมการณ์และศักยภาพผ่านกิจกรรมที่ 1 ริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลง

กิจกรรมที่ 1 ริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยมุ่งเน้นการให้มีเนื้อหา 2 บทเรียน ได้แก่ 1) ความรู้ แนวคิดและหลักการ วงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและประโยชน์ของการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา 2) ปณิธานครูโดยศึกษาจากวิดีโอทัศน์ “การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ จากโรงเรียนนอกกะลา (โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา)”

ขั้นเข้าถึง เป็นขั้นการสร้างวงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งเน้นภาวะผู้นำร่วม วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจและสภาพแวดล้อมเชิงบวกผ่านกิจกรรมที่ 2 วงจร PLC

กิจกรรมที่ 2 วงจร PLC เป็นกระบวนการกลุ่มที่มีการกำหนด 1) บทบาทของสมาชิกเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือ Facilitator ผู้บันทึกหรือ Note taker และสมาชิกหรือ PLC member 2) ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง 3) ทักษะการสะท้อนบทเรียน 4) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง

ขั้นพัฒนา เป็นขั้นการสร้างวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร มุ่งเน้นกัลยาณมิตรทางวิชาการ ความไว้วางใจและความนับถือ การชอบในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการสนับสนุนจากผู้นำผ่านกิจกรรมที่ 3 วัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร

กิจกรรมที่ 3 วัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร เป็นกระบวนการกลุ่มที่ประยุกต์ใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเรื่อง ความเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์ (humanistic value) ที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีความจริง ความดี และความงามในตนเอง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ จึงไม่ใช่การ “สอน” แต่เป็นการสร้างเงื่อนไขให้ศักยภาพภายในที่มีอยู่แล้วสามารถพัฒนาขึ้น เพื่อให้เกิดการเติบโตจากภายใน ผนวกกับ กระบวนทัศน์องค์รวม (holistic paradigm) คือ ทัศนะที่มองเห็นว่าธรรมชาติ สรรพสิ่ง เชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติต่อสรรพสิ่งไม่แยกส่วนจากชีวิตด้วยทัศนะที่มองเห็นว่า มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสรรพสิ่งและสรรพสิ่งเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางสรรพสิ่งเน้นความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างการเปลี่ยนแปลงตนเองและการเปลี่ยนแปลงโลก (ประเวศ วะสี, 2554)

1.5 การสะท้อนผลหรือข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การสะท้อนผลของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยนั้นหมายถึง ความสามารถของผู้นำวงสนทนาในการใช้คำถามกระตุ้นให้สมาชิกคิดใคร่ครวญเพื่อตระหนักถึงและสะท้อนการกระทำของตนเองทั้งในเชิงสนับสนุนและสร้างสรรค์ เป็นโอกาสในการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก เป็นที่สำคัญต่อการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก

แนวทางการสะท้อนผลของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ยอมรับว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นวิธีสะท้อนผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น สมาชิกทุกคนไม่ต้องกังวลและตกใจ

เมื่อมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. ผู้นำวงสนทนาควรสังเกตว่าข้อมูลย้อนกลับแบบใดเป็นประโยชน์แก่สมาชิกและทีม พฤติกรรมใดทำให้สมาชิกไม่สบายใจ หรือทำให้ทีมร้าวฉาน เพื่อหาทางจัดการให้เกิดการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม

3. ควรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับทันที ไม่ปล่อยเวลาล่วงเลยไป

4. แม้ควรให้ข้อมูลย้อนกลับหากไม่เข้าใจพฤติกรรมนั้นมากนัก ไม่ได้อยู่ร่วมอยู่ในเหตุการณ์กับผู้นั้น เมื่อมีอารมณ์โกรธ สถานที่ เวลาไม่เหมาะสม เช่น มีบุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องร่วมด้วย หรือเพียงต้องการชมผู้รับ

5. การให้ข้อมูลย้อนกลับในสังคมไทยต้องทำด้วยความระมัดระวัง ควรเริ่มการ ข้อมูลย้อนกลับเชิงสนับสนุนแล้วต่อยอดเชิงสร้างสรรค์ การเห็นอกเห็นใจ มีสัมพันธภาพเชิงบวกต่อกันจะทำให้ข้อมูลย้อนกลับทำได้ง่าย

6. ระลึกเสมอว่าเราสามารถควบคุมอารมณ์ คำพูดและการกระทำของเราได้แต่ไม่สามารถควบคุมบุคคลอื่นได้

2. ผลการใช้รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยจากการประเมินคุณภาพ 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างมีนัยยะทางสถิติหลังการใช้รูปแบบฯ สำหรับวงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดทั้ง 5 มิติ และวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดทั้ง 4 มิติ

การอภิปรายผล

การพัฒนาแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสุโขทัยเป็นกระบวนการซึ่งกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาใช้เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ มีเป้าหมายสำคัญในการร่วมกันปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนโดยครูผู้สอน มีการทบทวน ใคร่ครวญและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ภายในกลุ่มย่อย ซึ่งการสะท้อนผลนี้นำมาซึ่งข้อมูลย้อนกลับเชิงสนับสนุนและเชิงสร้างสรรค์หรือ Supportive & Constructive feedback สอดคล้องกับชูชาติ พ่วงสมจิตต์ที่กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน โดยสร้างบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ช่วยให้ครูไม่รู้สึกโดดเดี่ยว มีเครือข่ายในการทำงานนับเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของครูผู้มีมาตรฐานวิชาชีพ (2558)

ดังนั้นรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูในที่ทำต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีชีวิตปกติที่มีเป็นรูปแบบที่ตายตัว แต่สอดคล้องกับบริบทแต่ละพื้นที่ที่แสดงความสมดุลขององค์กรนั้น ๆ ที่อยู่บนพื้นฐานความหลากหลายของคนที่แตกต่างกันมาอยู่ร่วมกัน เปรียบเสมือนการจัดระบบนิเวศให้เหมาะสมกับการเป็นอยู่พึ่งพาอาศัยกัน มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีความเป็นกัลยาณมิตรที่เอื้ออาทร มีผู้นำที่สามารถดึงศักยภาพตนเองและร่วมกันจนเกิดเป็นความเหนียวแน่นเชิงคุณภาพวิชาชีพและด้วยวิสัยทัศน์ที่มีความศรัทธาร่วมกัน ภายใต้บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จนกลายเป็นมีเส้นทางสูงสุดทางวิชาชีพคือการเป็นครูผู้มีวุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู มุ่งเน้นการพัฒนาบนพื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงตามแต่ละโรงเรียนที่มีบริบทต้นทุนที่แตกต่างกันไป (วรลักษณ์ ชูกำเนิดและคณะ, 2557)

ผลที่เกิดกับบุคลากรของสถานศึกษา

การใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ในโรงเรียนขนาดเล็กมีผลทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสำคัญ ครูผู้สอนเกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ตัวอย่างเช่นครูร่วมกันแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ครูร่วมกันเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ นอกจากนี้ครูผู้สอนเริ่มตระหนักต่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) ของตนเอง เห็นได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สร้างสื่อ เทคโนโลยีตลอดจนนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการ

จัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ครูผู้สอนยังเข้าเยี่ยมและสังเกตห้องเรียนของครูท่านอื่น พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการสังเกตการสอน สร้างมิตรสัมพันธ์ทางวิชาการหรือ Collegial Relationship ดังที่กล่าวในงานวิจัยของมานิตย์ อาษานอกและชวลิต ชูกำแพง(2560,123-137)

ผลที่เกิดกับวัฒนธรรมของสถานศึกษา

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กมีผลทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ที่ครูผู้สอนทุกคนมีสัมพันธภาพอันดีต่อกันและกัน เชื่อใจและเคารพโดยการยอมรับในความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของกันและกัน ใคร่ครวญและเสวนาถึงประเด็นที่พบเห็นจากการจัดการเรียนรู้ด้วยความปรารถนาพร้อมกันที่จะศึกษา ริเริ่ม ทดลองวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ผู้นำอาศัยอำนาจเชิงคุณธรรมหรือ Moral Authority (ชุตินา รักษาบางแหลมและคณะ, 2559) ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับปัญหา สรรสร้างพลังให้บุคลากรโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และประสานประโยชน์สุขให้กับบุคลากรทุกระดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ควรส่งเสริมการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดกับบุคลากรและวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการใช้รูปแบบฯ ตัวชี้วัดที่ 2 วงจร PLC มิติการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพยายามเข้าร่วมวง PLC แต่ยังไม่สามารถเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ให้กำสมาชิกได้ดีเท่าที่ควร แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมวง PLC เพื่อเรียนรู้และเก็บเกี่ยววิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่เพียงเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยในครั้งต่อไปควรปรับองค์ประกอบด้านขั้นตอนและกิจกรรม เพิ่มเติมการศึกษบทเรียนหรือ (Lesson Study) อันเป็นโอกาสให้สมาชิกวง PLC ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ต่อไป

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2560). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
- ชุติมา รักษ์บางแหลม, เอกกรินทร์ สังข์ทอง, ขวลิต เกิดทิพย์และชิตชนก เชิงเซาว์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 8(1), 168-181.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2558). ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ. เอกสารประกอบการบรรยาย ณ วิทยาลัยชุมชนพังงา จังหวัดพังงา เมื่อ วันที่ 28 ธันวาคม 2558. กรุงเทพมหานคร: มบท.
- ถวิล อรัญเวศ. (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
- ปัญญา คำพยา. (2560). การวิเคราะห์ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test. สำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการ กรมวิทยาศาสตร์บริการ. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2562, จาก http://lib3.dss.go.th/fulltext/dss_knowledge/blpd-9-2560-t_test.pdf
- ประเวศ วะสี. (2554). ระบบการศึกษาที่แก้ความทุกข์ยากของคนทั้งแผ่นดิน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปราณี อ่อนศรี. (2557). จิตตปัญญาศึกษา : การศึกษาเพื่อการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(1), 7-11.
- มานิตย์ อาษานอกและขวลิต ชูกำแพง. (2560). รูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพตามแนวคิดวิธีสอนงานและให้คำปรึกษาโดยใช้วิถีทัศน์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียน. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 23(2), 123-137
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คำสมัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2560). การวิจัยและพัฒนาการศึกษาแบบอิงพื้นที่และการร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2561, จาก <http://www.rattanabb.com/html/Re271260.pdf>
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community). กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

- ลดา ดอนหงษา, อติศร ศรีเมืองบุญ และสุรเดช พรหมคำ. (2560). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ” : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการครั้งที่ 1, 941-952. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง, และ ขวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วารสารหาดใหญ่วิชาการ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 12(2), 123-134.
- วรรณดี สุทธิรักษาร. (2556). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research). สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2561, จาก http://www.priv.nrct.go.th/ewt_dl.php?nid=1123
- วารภรณ์ บุญเชียง. (2558). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research-PAR) มิติใหม่ของรูปแบบวิธีวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนระดับท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2561, จาก <http://www.crc.ac.th/2015/pdf/5.1.5-8-Par-.pdf>
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตลาดาพลับลิเคชันจำกัด.
- วิเชียร ไชยบัง. (2554). วุฒิกภาวะของความเป็นครู : โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สมบัติ นพรักและคณะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16(4), 141-154.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1. (2562). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2562 จาก <https://site.google.com/a/esdc.go.th/kpt1-plc/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2561). แผนพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2562 จาก <http://www.spn2.go.th/samutprakan2/กระทรวงศึกษาธิการ>.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). (2554). รายงานการวิจัย

สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ
การศึกษา(องค์การมหาชน).

เอนก ชิตเกษร และพรรณนุช ไชยปิ่นชนะ. (ม.ป.ป.). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR =

Participatory Action Research). สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2561, จาก [http://business.payap.](http://business.payap.ac.th/ba-km/km%20การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.pdf)

[ac.th/ba-km/km%20การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.pdf](http://business.payap.ac.th/ba-km/km%20การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.pdf)

Brookfield, S. D., & Brookfield, S. (1995). *Becoming a critically reflective teacher.*

San Francisco: Jossey-Bass.

Darling-Hammond, L. (1999). *Teacher quality and student achievement: A review of state*

policy evidence. Seattle, WA: Center for the Study of Teaching and Policy,

University of Washington.

Sergiovanni, T. J. (1994). *Building Community in Schools.* San Francisco: Josey-Bass Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบทดสอบความเข้าใจชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แบบทดสอบความเข้าใจชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

กลุ่มสาระฯ.....สถานศึกษา.....

เพศ: ชาย หญิง

อายุ: ปี

คุณวุฒิการศึกษา:

ตอนที่ 2 |

คำชี้แจง วงกลม O หน้าคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1. PLC ตรงกับข้อใด

- ก. Professional Learn Community
- ข. Professional Learning Communication
- ค. Professional Learning Community
- ง. Profile Learning Community

2. PLC ทางการศึกษาย่อมาจากอะไร

- ก. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ข. ชุมชนการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
- ค. ชุมชนการเรียนรู้เพื่อชุมชน
- ง. ชุมชนแห่งการเรียนรู้

3. บิดาแห่ง PLC หรือ Professional Learning Community คือใคร

- ก. Benjamin Bloom
- ข. John Dewey
- ค. Sigmund Freud
- ง. Richard Dufour

4. ผู้มีบทบาทสำคัญสำหรับ PLC ในประเทศไทย

- ก. ธนินท์ เจียรวนนท์
- ข. เจริญ สิริวัฒนภักดี
- ค. ปราเสริฐ ปราสาททองโอสถ
- ง. วิจารย์ พานิช

5. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC คือข้อใด

- ก. การรวมตัว รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ข. การรวมตัว รวมใจ ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ค. การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ง. การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักเรียน ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. Active Learning ตรงกับข้อใด

- ก. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ
- ข. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ และได้ใช้กระบวนการคิด
- ค. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ และได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป
- ง. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนและครูได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป

7. ข้อใดต่อไปนี้เป็นไม่ใช่เครือข่าย PLC

- ก. ครูเพื่อศิษย์
- ข. โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา
- ค. โรงเรียนสตรีวิทยา
- ง. โรงเรียนสัตยาไส

8. Plan Cooperatively มีความหมายตรงกับข้อใด

- ก. เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่าย ๆ
- ข. การวางแผนด้วยความร่วมมือ
- ค. การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง
- ง. เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ

9. Log book ใน PLC ตรงกับข้อใด

- ก. Logbook เป็นสมุดสำหรับบันทึกเหตุการณ์ในการพัฒนาการสอน
- ข. Logbook เป็นสมุดสำหรับบันทึกเหตุการณ์ในการพัฒนาตนเอง
- ค. Logbook เป็นสมุดสำหรับบันทึกเหตุการณ์ในการพัฒนาโรงเรียน
- ง. Logbook เป็นสมุดสำหรับบันทึกเหตุการณ์ในการพัฒนาสังคม

10. ประโยชน์ของ PLC ตรงกับข้อใด

- ก. ครูไม่ต้องสอน
- ข. นักเรียนไม่ต้องเรียน
- ค. ครูมีแรงจูงใจและมีตัวช่วยในการสอน
- ง. ครูได้ภาระงาน

11. Active Learning ตรงกับข้อใด

- ก. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ
- ข. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ และได้ใช้กระบวนการคิด
- ค. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ และได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป
- ง. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนและครูได้ลงมือกระทำ และได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป

12. องค์ประกอบสำคัญของ PLC ยกเว้น ข้อใด

- ก. วิสัยทัศน์ร่วม
- ข. งบประมาณสนับสนุน
- ค. กัลยาณมิตร
- ง. สิ่งแวดล้อมเชิงบวก

13. Reflective dialogue มีความหมายตรงกับข้อใด

- ก. การสนทนาอย่างใคร่ครวญ
- ข. การสนทนาอย่างครุ่นคิด
- ค. การสนทนาสะท้อนผล
- ง. การสนทนากลุ่ม

14. บทบาทของผู้นำแบบ Supportive leadership ตรงกับข้อใด

- ก. ยึดระบบราชการเพื่อสั่งการ
- ข. เร่งรัดการบันทึก Logbook
- ค. รวมอำนาจการตัดสินใจ
- ง. สรรสร้างพลังให้บุคลากร

15. สถานศึกษาใดต่อไปนี้เป็นกรณีศึกษา PLC

- ก. โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม
- ข. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ค. โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน
- ง. โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

ส่วนที่ 3 ประโยชน์และข้อจำกัดของการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
คำชี้แจง เขียนคำตอบตามความเข้าใจของท่าน

1. จงอธิบายประโยชน์ของการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาพอสังเขป

.....
.....
.....

2. จงระบุข้อจำกัดของการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาพอสังเขป

.....
.....
.....

จบแบบทดสอบ

ขอขอบพระคุณ

ภาคผนวก ข

แบบประเมินกระบวนการการสร้างวงจรPLCและวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร

**แบบประเมินการสร้างวงจร PLC และวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

กลุ่มสาระฯ.....สถานศึกษา.....

เพศ: ชาย หญิง

อายุ: ปี

คุณวุฒิการศึกษา:

ตอนที่ 2 การประเมินการสร้างวงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง ทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาเกณฑ์ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

รายละเอียด	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)					
1.เน้นการมีส่วนร่วมและหลักประชาธิปไตย					
2.กระจายความรับผิดชอบอย่างทั่วถึง					
3.ให้สิทธิ์การตัดสินใจและการนำทีมย่อย					
วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)					
1.ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
2.ร่วมกันลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)					
1.เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
2.นำความรู้ที่ได้จากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
3.สร้างสื่อ/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

การทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)					
1. แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้					
2. เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้					
3. ร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
3. ร่วมกันเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ					
สภาพแวดล้อมเชิงบวก (Positive Environment)					
1. ให้เกียรติ ความจริงใจและความเคารพซึ่งกันและกัน					
2. ให้การสะท้อนผลเชิงสนับสนุนและสร้างสรรค์					
3. จัดให้มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ					

ตอนที่ 3 การประเมินวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร

คำชี้แจง ทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุดที่สุด โดยพิจารณาเกณฑ์ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

รายละเอียด	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
กัลยาณมิตรทางวิชาการ (Collaborative Culture)					
1. เอื้ออาทร ช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงาน					
2. ใคร่ครวญและเสวนาถึงประเด็นปัญหาที่พบเห็นจากการปฏิบัติงาน					
3. สะท้อนผลการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
ความไว้วางใจและความนับถือ (Trust & Respect)					
1. สนิทสนม มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันและกัน					
2. ยอมรับในความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น					
การชอบในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Openness to creativity)					
1. ศึกษาและทดลองวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่					
2. ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันศึกษาและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ					
3. "ถือว่าผิดเป็นครู" ไม่เป็นเรื่องที่ควรตำหนิ					

การสนับสนุนจากผู้นำ (Supportive leadership)					
1. ประสานประโยชน์สุขให้กับบุคลากรทุกระดับ อย่างเหมาะสม					
2. ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญ กับปัญหา					
3. สรรสร้างพลังให้บุคลากรโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม					

จบแบบประเมิน

ขอขอบพระคุณ

ภาคผนวก ค
ใบงานการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงาน (AAR)

PLC (AAR session)

Log Book แบบ AAR
โรงเรียนบ้านดงเดือย

บทบาทในการร่วม || Facilitator || Note Taker ✓ สมาชิก PLC

กิจกรรม การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (AAR)

วัน/เดือน/ปี ที่จัดกิจกรรม 10 สิงหาคม 2561 ครั้งที่ 3 ภาคการศึกษา 1/2561
เวลาเริ่มต้นกิจกรรม 15.00 น. เวลาสิ้นสุดกิจกรรม 16.00 น. รวมเวลา 1 ชั่วโมง

ประเด็นในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

1. ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในช่วงการกลับมาทำงานที่โรงเรียน (Work Based)
 - รู้สึกกังวลใจ สับสน เครียด กับภาระงานที่ได้รับมา เนื่องจากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้วจำนวนมาก รวมทั้งระยะเวลาในการดำเนินการค่อนข้างน้อยโดยเฉพาะการดำเนินการโครงการ
2. การเรียนรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างการมาปฏิบัติงาน
 - 2.1 เกี่ยวกับการทำ PLC
 - การ PLC ช่วยให้ได้แลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำพัฒนาตนเองและงานของตนเองให้ดีขึ้น
 - 2.2 เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning
 - ได้เรียนรู้กิจกรรมใหม่ๆ จากเพื่อนๆในวง PLC และนำกิจกรรมต่างๆไปปรับใช้กับวิชาที่ตนเองสอน
3. ผลการพัฒนาเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่เห็นชัดเจน
 - เกิดความอยากรู้และสนุกกับเนื้อหาการเรียน
4. มีสิ่งใดที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ที่พอจะเผยแพร่เป็นแนวทางกับผู้อื่นได้นำไปใช้ประโยชน์
 - Mindset ที่พยายามจะพัฒนาตนเองและผู้เรียน หากิจกรรมที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นเสมอ

ลงชื่อ.....

(นางสาวนพประภา ธรรมดา)

ครู ชำนาญการ

PLC (AAR session)

Log Book แบบ AAR โรงเรียนบ้านดอนสำโรง

บทบาทในการร่วม Facilitator Note Taker สมาชิก PLC

กิจกรรม การร่วมกันออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ Active Learning

วัน / เดือน / ปี ที่จัดกิจกรรม 3 สิงหาคม 2561 ครั้งที่ 3 ภาคการศึกษา 1/2561

เวลาเริ่มต้นกิจกรรม 15.00 น. เวลาสิ้นสุดกิจกรรม 17.00 น. รวมเวลา 2 ชั่วโมง

ประเด็นในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

1. ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในช่วงการกลับมาทำงานที่โรงเรียน (Work Based)

มีงานหลายอย่างที่ต้องทำ เช่น กิจกรรม PLC การทำ Log Book งานบางอย่างอาจเคยทำแต่ไม่มีความชำนาญหรือรู้มากพอก็ต้องศึกษาหรือพูดคุยกับเพื่อนเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานต่างๆ ที่ต้องทำ

2. การเรียนรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างการกลับมาปฏิบัติงาน

2.1 เกี่ยวกับการทำ PLC

ได้รู้ว่าแต่ละคนในการทำ PLC จะต้องมียบทบาทหน้าที่ เช่น

- Facilitator สร้างความพร้อม สร้างข้อตกลง ให้ทุกคนมีส่วนร่วม กำหนดเวลาผู้พูด ฟังแบบลึก ฟังให้จบเมื่อมีผู้พูด จัดการการเมื่อมีการ SAP เป็นผู้ฟังที่ดี มากกว่าพูด พยายามให้ช่วยกันขยายความ

- Note Taker มีทักษะการฟัง มีทักษะการเขียนสรุป และเขียนใจความสำคัญที่ครอบคลุม เรื่องราวของผู้พูด มากกว่าความคิดของตนเอง นำเสนอผลการสรุปให้กลุ่มฟัง

- สมาชิก PLC ฟังเมื่อมีคนพูด ฟังให้ต่อเนื่องจนจบโดยไม่จด ไม่อ่าน พยายามรักษาระดับไหม่ดรู้ ไม่ด่วนตัดสินผู้อื่น เมื่อเกิดเหตุการณ์การขัดแย้งกับผู้อื่นให้กลับไปคิดใคร่ครวญว่าเกิดอะไรขึ้นแล้วจะทำอย่างไร

2.2 เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

ในสมัยนี้ครูไม่ได้มีหน้าที่เป็นผู้บอกความรู้ แต่เป็นผู้แนะแนวทางคอยดูแลให้คำปรึกษา หาสื่อหรือตั้งคำถามที่กระตุ้นการคิดให้นักเรียน เป็นผู้ที่ยคอยอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ จุดประกายความคิดและมีทักษะที่หลากหลาย

3. ผลการพัฒนาเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่เห็นชัดเจน

นักเรียนที่เคยมีปัญหาทางโรงเรียนเมื่อเชิญผู้ปกครองมาพูดคุยหาทางแก้ไขปัญหาพบว่านักเรียนมีพฤติกรรมทั้งด้านการพูดจา การเรียน การคบเพื่อนเป็นไปในทางที่ดีขึ้น

4. มีสิ่งใดที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี(Good Practice) ที่พอจะเผยแพร่เป็นแนวทางกับผู้อื่นได้นำไปใช้ประโยชน์

เนื่องจากวิชาวิทยาศาสตร์เป็นวิชาที่มีเนื้อหาที่ต้องใช้ความจำเยอะ และบางเรื่องเป็นนามธรรมที่อาจเข้าใจยาก แนวปฏิบัติที่ดีที่พยายามทำก็คือการหาสื่อและเทคนิคการจำมาให้นักเรียนอยู่เสมอ

ลงชื่อ.....

(นางวิภา จันทร์ปรง)

ครู คศ.3

ภาคผนวก ง
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวสุรีย์พร เพ็งเลีย (Miss. Sureeporn Penglia)

เลขหมายประจำตัวประชาชน 3530100846084

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

อ.เมือง จ.พิษณุโลก 65000

E-mail sureeporn.pe@psru.ac.th

เบอร์โทร 084-3322905

ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ (ระบุสาขาวิชาเอก)	ปี พ.ศ.	ชื่อสถานศึกษา
ค.ม. (หลักสูตรและการสอนภาษาอังกฤษ)	2556	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ)	2546	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยในและภายนอกประเทศ

1) งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว

ชื่อผลงานวิจัย	ปีที่พิมพ์	การเผยแพร่	แหล่งทุน
การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์	2555	บทความวิจัย	-
Primary Students' Use of Picture Book for Vocabulary Learning In a Global English Context.	2560	บทความวิจัย	-
A Study of Problem-Based Learning to Enhance English Communicative Skills of Learners in the Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University.	2561	บทความวิจัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ หลักสูตรและการสอนภาษาอังกฤษ

ภาระงานในปัจจุบัน ภาระงานสอนและภาระงานวิจัย

ผลงานวิจัย

ก. ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ

สุรีย์พร เพ็งเลีย. (2555). การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ
ระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรดิตถ์, 3(1), 140-151.

Penglia, S. (2017). Primary Students' Use of Picture Book for Vocabulary Learning

In a Global English Context. *Journal of Faculty of Education Pibulsongkram*

Rajabhat University, 4(1), 23-33

Penglia, S. (2018). A Study of Problem-Based Learning to Enhance English Communicative

Skills of Learners in the Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University.

Journal of Education Studies Chulalongkorn University, 46(3), 129-146.

ข. ผลงานอื่นๆ เช่น ตำรา บทความ สิทธิบัตร ฯลฯ

-

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวภาวิดา มหาวงศ์ (Miss. Pavida Mahawong)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาจิตวิทยาและการแนะแนว
สถานที่ทำงาน เลขที่ 66 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.พิษณุโลก 65000
E-mail Pavida.m@psru.ac.th
เบอร์โทร 099-1393938

ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ (ระบุสาขาวิชาเอก)	ปี พ.ศ.	ชื่อสถานศึกษา	ประเทศ
ปร.ด. (สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ แขนงจิตวิทยาการศึกษา)	2561	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	ไทย
กศ.ม. (สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา)	2553	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	ไทย
กศ.บ. (สาขาวิชาการแนะแนว)	2546	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	ไทย

สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ Using ICTและการใช้แบบทดสอบทางด้านจิตวิทยา จิตวิทยาการศึกษา การแนะแนวและให้คำปรึกษา

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยในและภายนอกประเทศ

ภาวิดา มหาวงศ์, พาสนา จุลรัตน์, อนุ เจริญวงศ์ระยับ และ ช่อลัดดา ขวัญเมือง.(2562).การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 17(2), 201-220.

ปกามาศ กงจัน, ภัทราภรณ์ อยู่ฉัตร, ภาวิณี เดชเทศ และ ภาวิดา มหาวงศ์.(2562). การศึกษาความสามารถในการอ่านเสียงสระในคำภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้ชุดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านเสียงสระในคำภาษาอังกฤษ. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ ครั้งที่ 2 (Proceedings) วันที่ 21-22 มีนาคม 2562 ณ ห้องคอนเวนชันฮอลล์ ศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (ส่วนวังจันทน์). หน้า 253-263.

นิลาวัลย์ จันทร์ตัน ประจวบ รุ่งสว่าง ภาวิณี เดชเทศ และ ภาวิดา มหาวงศ์.(2562).การพัฒนาบทเรียนสำเร็จรูปที่ส่งเสริมทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ เรื่อง กฎของการเติม s, es ลงท้ายคำกริยา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ ครั้งที่ 2 (Proceedings) วันที่ 21-22 มีนาคม 2562 ณ ห้องคอนเวนชันฮอลล์ ศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (ส่วนวังจันทน์). หน้า 239-252.

ภาวิดา มหาวงศ์.(2561).ผลของการใช้กิจกรรมบริหารสมอง (Brain Activity) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ กับนักศึกษาวิชาชีพรู้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceeding) การประชุมวิชาการระดับชาติพิบูลสงครามวิจัย ครั้งที่ 4 ประจำปี

พ.ศ. 2561 “Thailand 4.0 นวัตกรรมและการวิจัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” 23 มีนาคม 2561. กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เล่ม 1. หน้า 256-262.

Pavida Mahawong, Anu Jareanwongrayub, shualadda Kwaunmeang, Passana Junlalat. (2017). A Synthesis of Teachership characteristics and behaviors in Thai Context. Oral presented at The First Southeast Asia Regional Conference of Psychology Human Wellbeing and Sustainable Development. Proceeding of international conference. 28 Nov-1 Dec 2017. Hanoi Vietnam. P.185.

ภาวิดา มหาวงศ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการที่บูรณาการกับการพัฒนาสังคมเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในรายวิชา GEHU 103 พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceeding) การประชุมวิชาการระดับชาติ “พิบูลสงครามวิจัย ครั้งที่ 3” พ.ศ. 2560 “Thailand 4.0 นวัตกรรมและการวิจัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” 23 - 24 มีนาคม 2560. กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เล่ม 1. หน้า 347-358.

Pavida Mahawong. (2015). A Study of Spiritual Intelligence of Teacher Students and a Training Model Construction for Developing Spiritual Intelligence of Teacher Students. Oral presented at 1st Srinakharinwirot University International Conference on Education (SWU IICE) (Proceeding). 11-12 September 2015 .P.103-107

ภาวิดา มหาวงศ์. (2557). ผลการใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ประโยชน์ (CAS) บนพื้นฐานการเรียนรู้แบบโครงการ (Project- Base Learning) เพื่อการพัฒนาตนและสร้างสรรค์สังคมของนักศึกษาวิชา GEPS 123 พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ พิบูลสงครามวิจัย 2558. หน้า 347-358.