

แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

The Guideline Development of Teachers for Learning Management by Applying the Professional Learning Community for Schools under Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 27

ปิยณัฐ กุสุมาลย์¹, ภมรพรพรณ์ ยुरายัต²

Piyanat Kusuman¹, Pamornphun Yurayat²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ และ 3) พัฒนาแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 337 คน และระยะที่ 3 วิเคราะห์ PNI ^{Modified} ศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม ร่างแนวทางการพัฒนาครู และประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบประเมิน แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 47 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master's Student Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Assistant Professor, Department of Psychology and Guidance, Faculty of Education, Mahasarakham University



สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การจัดการเรียนรู้, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the elements of development of teachers for learning management by applying the professional learning community for schools, 2) to study the current Conditions and Overall Desirable conditions of Development of Teachers for Learning Management by Applying the Professional Learning Community and 3) to develop of The Guideline Development of Teachers for Learning Management by Applying the Professional Learning Community for Schools under Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 27 by using Research and Development including 3 Phases. Phase 1, was the study of the elements of Development of Teachers by experts assessing the factors and indicators 7 people. Phase 2, was the study of the Current Conditions and Overall Desirable conditions of Development of Teachers. The samples in Phase 2, were 5 professional of the tools research and 337 teachers. And Phase 3 Analysis PNI ^{Modified,} study 2 Schools practices are excellent (Best practices) and 5 experts assessing the Guideline to Strengthen Teachers. The instruments using for data collection, consisted of the Questionnaire, the Interview Form, the Test and Evaluation Form. The statistic using for data analysis, consisted of the Percentage, Mean, and Standard Deviation.

The results were as follows:

1. The elements of Development of Teachers for Learning Management by Applying the Professional Learning Community for Schools under Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 27 of 6 elements were 47 indicators. The expert evaluation found is appropriate at the highest level.

2. Overall current conditions of Development of Teachers for Learning Management by Applying the Professional Learning Community for Schools under Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 27 was high level. Overall Desirable conditions of Development of Teachers for Learning Management by Applying the Professional Learning Community for Schools under Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 27 was the highest level.

3. The findings in assessment of The Guideline Development of Teachers for Learning Management by Applying the Professional Learning Community for Schools under Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 27 was found that The expert evaluation found is appropriate at the highest level and high probability.

Keywords: Professional Learning Community, Learning Management, The Secondary Educational Service Area Office 27



บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะเรื่องการจัดการเรียนรู้ของครูนั้น วัฒนธรรมการสอนของครูจำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมของการให้เด็กใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างผลการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระบวนการเรียนรู้ที่เป็นหลักคือกระบวนการคิด กระบวนการปฏิบัติ และกระบวนการกลุ่ม โดยให้ผู้เรียนได้เป็นผู้เรียนรู้โดยการลงมือทำ ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน กระบวนการดังกล่าวสามารถน้อมนำสร้างเด็กไทยให้เป็นนักเรียนรู้อันจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตแบบยั่งยืน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2558: 80-81) พัฒนาการของการปฏิรูปการศึกษา จุดสำคัญอยู่ที่การปรับการเรียน คือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน จากที่มุ่งให้ความรู้ไปสู่การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ และทักษะอื่นที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ผ่านกิจกรรม กระบวนการ และวิถีปฏิบัติไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับวิถีชีวิตที่ผู้เรียนมีความสุขสนุกสนานกับการเรียนรู้ โดยหากจะปรับเปลี่ยนไปในแนวโน้มสิ่งที่ต้องปรับปรุง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงคือ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลของครู (อนันต์ ระวังบุทซ์. 2558: 83)

ปรากฏการณ์ทางการศึกษาหลายประการไม่ว่าจะเป็นผลการสอบ PISA ONET ผลการประเมินวิเคราะห์ขององค์การนาชาติ เช่น World Economic Forum ตลอดจนจนประสบการณ์ของคนไทยเอง สะท้อนว่าจำเป็นต้องให้ความสำคัญและสนใจต่อการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและของการศึกษากันอย่างจริงจัง ซึ่งหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการเรียนรู้ในสภาพปัจจุบันจะพบว่าครูผู้สอนในระดับพื้นฐานส่วนใหญ่บรรยายหรือบอกความรู้กับผู้เรียนเป็นหลัก ผู้เรียนเองก็ฟัง จดจำ ท่องสิ่งที่ครูสอน คุณสมบัติ

ของผู้เรียนจึงมีลักษณะชัดเจนคือมีความสามารถในการจัดการจำและการท่องไปด้วย คุณลักษณะในยุคใหม่จึงไม่เกิดขึ้นอย่างที่เราต้องการ (ไพฑูริย์สินลาร์ตัน. 2558: 107-114) จะเห็นว่าผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้และฝึกฝนความคิดริเริ่มที่น้อยมาก เพราะวิธีการสอนให้นักเรียนท่องจำความรู้และฝึกทักษะสำเร็จรูปไปเพื่อสอบ ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงที่กระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนในแนวใหม่ที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์เป็นและอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (วิทยากร เชียงกูล. 2559: 73) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559: 10) ให้เหตุผลสำคัญที่ผู้เรียนยังไม่สามารถเรียนรู้ในยุคใหม่ว่า การสอนส่วนใหญ่ยังเป็นรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ซึ่งครูสอนเฉพาะความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริงด้วยการบรรยายและตำรา อีกทั้งผู้เรียนขาดทักษะการคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

วิทยากร เชียงกูล (2559: 76) เสนอว่า แนวทางในการปฏิรูปการศึกษาไทยให้ก้าวทันโลกในศตวรรษที่ 21 ต้องปฏิรูปครูใหม่ให้มีความรู้ ทักษะ คุณสมบัตินี้แบบใหม่ก่อน พวกเขาจึงจะสามารถสอนแบบใหม่ได้ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม จากการที่ครูสอนแบบบรรยายให้นักเรียนจำประมวลความรู้ เป็นการเรียนรู้แบบสัมมนา ทดลอง ทำโครงการ ทำวิจัย ทำความเข้าใจปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา ที่ผู้เรียนจะต้องอ่าน ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ครูเปลี่ยนจากผู้บรรยายเป็นโค้ช เป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนต้องฝึกการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ เป็นฝึกภาคปฏิบัติ วิจัย ทำโครงการแก้ปัญหา การฝึกทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555: 20) เสนอว่า ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ ดังนั้นครูจะต้องปรับตัวมากซึ่งเป็นเรื่องยาก จึงต้องมีตัวช่วยคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ



Professional Learning Community เป็นการรวมตัวกันของครูประจำการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ครูนั้นเอง นอกจากนี้รายงานการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยหรือ TDRI ได้ศึกษาวิเคราะห์ระบบการพัฒนาคุณภาพครู ว่าต้องสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557: 17)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ครูและนักเรียนโดยตรงคือให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับมาตรฐานสากล และเป็นคนไทยยุคใหม่พร้อมพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ และผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพ ทั้งกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ในจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2559: 31-33) และครูต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยครูได้รับการช่วยเหลือให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งในโรงเรียนเดียวกัน ระหว่างโรงเรียนหรืออื่นๆ และจุดเน้นด้านการบริหารจัดการ โดยส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในทุกระดับ เน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็งและเป็นกัลยาณมิตร

ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการ

จัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูประจำการรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ ประสบการณ์จากการทำหน้าที่ครู ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับครูและการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตลอดจนจุดเน้นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการพัฒนาครูผ่านการปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครูในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 2,720 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 337 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 608-609) โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทำหน้าที่ในการให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทำหน้าที่ให้ข้อมูลในการศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้แทน

2.4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทำหน้าที่ให้คำแนะนำเพื่อความสมบูรณ์ของแนวทางและทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิด

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนข้อเสนอแนะและประเด็นการปรับปรุงองค์ประกอบและตัวชี้วัด

2. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลขนาดโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 ข้อคำถามแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert เพื่อสอบถามระดับการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. แบบสัมภาษณ์ ในศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม จำนวน 2 โรงเรียน เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. แบบประเมินเพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ประเมินพิจารณาความคิดเห็นต่อแนวทางในด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน



ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามเพื่อถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูสังกัด สพม. 27 จำนวน 337 คน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ นำผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ ศึกษา Best Practice จากหน่วยงานที่มีวิธีที่ดีในการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ 2 แห่ง แล้วร่างแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ ประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษา

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

4. การวิเคราะห์ผลการศึกษานวปฏิบัติในการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

5. การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีภาวะผู้นำร่วม มี 8 ตัวบ่งชี้ 2) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน มี 7 ตัวบ่งชี้ 3) การมีระบบที่มาร่วมมือร่วมใจ มี 8 ตัวบ่งชี้ 4) การทบทวนไตร่ตรองผล มี 8 ตัวบ่งชี้ 5) การสนับสนุน มี 8 ตัวบ่งชี้ 6) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มี 8 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

1) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 2) การทบทวนไตร่ตรองผล 3) การสนับสนุน 4) การมี



วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 5) การมีภาวะผู้นำร่วม และ 6) การมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ 1) การสนับสนุน 2) การมีภาวะผู้นำร่วม 3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 4) การทบทวนไตร่ตรองผล 5) การมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ และ 6) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

3.1 ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างความเข้าใจแก่ครูในโรงเรียนเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน โดยอาจพาไปศึกษาดูงาน แนะนำแนวคิดหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือวีดิทัศน์ พุดคุยเสวนาปรึกษาหารือ แนะนำบทความหรือหนังสือเพื่อกระตุ้นการคิด

3.2 จัดครูให้ทำงานจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ดำเนินการตามการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยผู้บริหารจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ ครูมีอิสระในการเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้อันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความถนัดของผู้เรียน ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับเดียวกันเข้าร่วมและให้ความสำคัญกับการกำหนดเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ครู

เข้าร่วมและให้ความสำคัญกับการวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ครูจัดช่วงเวลาให้ผู้เรียนทำกิจกรรมหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง อาจเป็นงานเดี่ยว งานคู่ หรืองานกลุ่มตามความเหมาะสม ครูมีอิสระในการเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างเหมาะสม ครูมีอิสระในการกำหนดรายละเอียดของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครู ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้บริหารและครูทุกคนทราบและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของแนวทางการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ครูศึกษาผู้เรียนของตนเองเป็นรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลผู้เรียนไปช่วยเหลือ พัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ เสริมสร้างความมั่นใจก่อนเรียนในชั้นจริง ครูทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนของตนเอง ครูมีวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถสรุปและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูใช้วิธีการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดของผู้เรียน ครูทุกคนรับผิดชอบในการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารเปิดใจครูหรือร่วมกันสร้างเป็นวัฒนธรรมมองครในการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ โดยครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครูร่วมกันค้นหาสิ่งที่คุณครูสนใจ เพื่อนำมาประกอบการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ครูร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาผู้เรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับเดียวกัน ร่วมกันเลือกเนื้อหาที่จะวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับเดียวกัน ร่วมกันออกแบบวิธีการในการจัดการเรียนรู้อันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่ร่วมกันวางแผน ออกแบบ ไปใช้กับผู้เรียนชั้นของตนเอง ครูทำงานประเมินผลการจัดการเรียนรู้เป็น



ทีม โดยใช้แบบประเมินเดียวกันที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของคุณเป็นแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารลงมาร่วมมือ ให้ครูมาทำงานจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

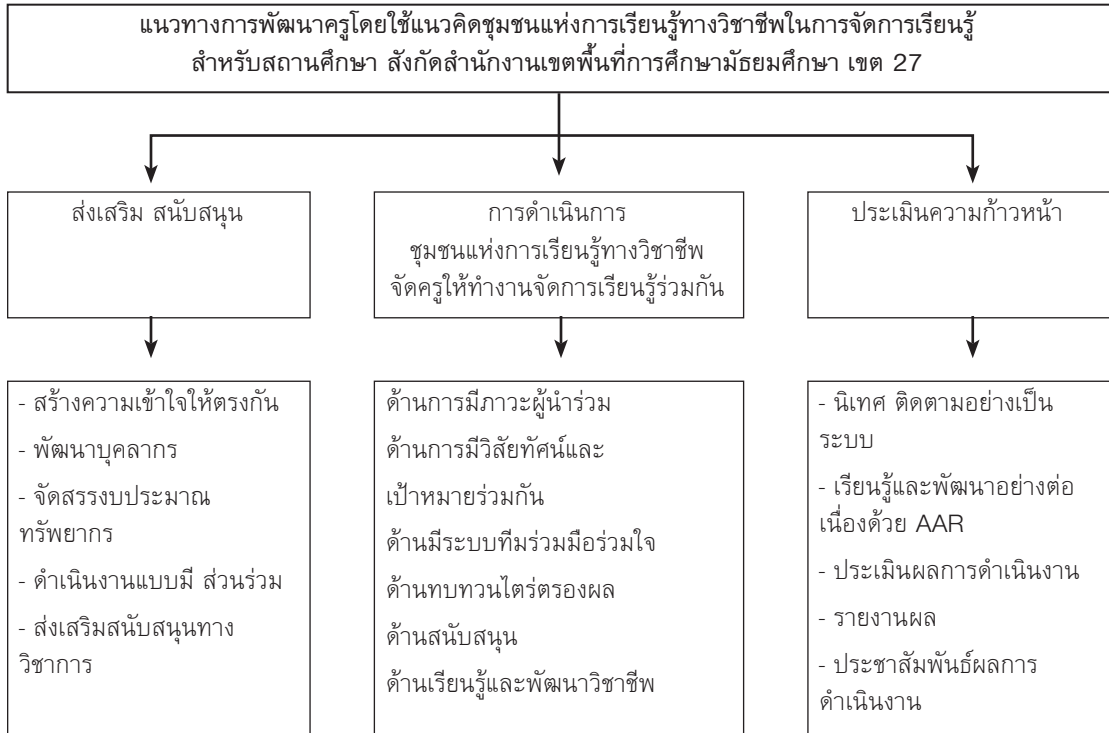
4. ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล โดยครูมีการนำข้อมูลการประเมินผลจากการสอนครั้งที่ผ่านมา มาใช้ในการกำหนดเป้าหมาย ครูเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตเกี่ยวกับกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครูร่วมกันค้นหาเนื้อหาที่ผ่านมาผู้เรียนเข้าใจได้ยาก แล้ววิเคราะห์แยกสาเหตุของปัญหา พร้อมหาแนวทางแก้ไข ครูมีหลักฐานแสดงการประเมินจากการเรียนครั้งก่อนหน้า แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ครูให้ผู้เรียนบันทึกความรู้ ความเข้าใจหรือเก็บหลักฐาน ชิ้นงานของผู้เรียนในสมุดบันทึกหรือ portfolio ของตนเอง ครูสามารถระบุประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ครูนำข้อมูลผลการประเมินไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ครูร่วมกันอภิปรายสรุปในแต่ละแง่มุมหลังจากเสร็จสิ้นการจัด การเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการ วิธีการในการจัดกิจกรรมให้ดีขึ้นอีก

5. ด้านการสนับสนุน โดยสถานศึกษามีการสนับสนุนข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ครูนำไปใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูจัดทำสารสนเทศของผู้เรียนให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูบูรณาการเนื้อหาสาระภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูไปศึกษาเรียนรู้ ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ผู้บริหารสนับสนุนครูในด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และอื่น ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างเพียงพอ ครูและผู้บริหารร่วมกันตัดสินใจเรื่อง การวัดและประเมินผลตามแนวทางของหลักสูตร

แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ผู้บริหารจัดให้มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจัดระบบสนับสนุนให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานจัดการเรียนรู้ แก่ครู ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมการอ่านให้ครูเป็นนักอ่านทั้งงานวิชาการและวรรณกรรม

6. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยครูวิเคราะห์วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่สามารถบูรณาการร่วมกันได้ ครูมีการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียนเมื่อเลื่อนระดับชั้น เพื่อเป็นการศึกษาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ครูทุกคนร่วมกันคิด ร่วมกันแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลาย ครูมีการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเสริมทักษะ ความรอบรู้ในการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ครูมีการประเมินพัฒนาการในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง ครูได้บันทึกการสะท้อนผลเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ครูมีร่องรอยหรือหลักฐานที่สะท้อนให้เห็นถึงการปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้

3.3 ประเมินความก้าวหน้าการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนิเทศ ติดตามการทำงานจัดการเรียนรู้ร่วมกันของครูอย่างเป็นระบบ ใช้การเสวนาสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงาน หรือ AAR เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ประเมินผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน รายภาคเรียน และปีการศึกษา รายงานผลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน



อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวกรอบแนวคิดในการวิจัย พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2555: 133-193) จำนวน 5 ด้าน คือ การมีภาวะผู้นำร่วม การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน การมีระบบที่ร่วมมือร่วมใจ การทบทวนไตร่ตรองผล และการสนับสนุน สอดคล้องกับแนวคิดของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557: 96-100) จำนวน 5 ด้าน คือ การมีภาวะผู้นำร่วม การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน การมีระบบที่ร่วมมือร่วมใจซึ่งรวมถึงการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร การสนับสนุน และการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ DoFour (2004: 6-11) จำนวน 3 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน การมีระบบ

ที่ร่วมมือร่วมใจ และการทบทวนไตร่ตรองผลซึ่งรวมถึงความมุ่งมั่นต่อผลลัพธ์

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากถึง 6 ด้าน อาจเนื่องมาจากเมื่อพิจารณาในบริบทของการดำเนินงานการจัดการศึกษา พบว่าความพยายามในการทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นงานส่วนหนึ่งของการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่ได้กำหนดจุดเน้นการดำเนินงานด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครูต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การ



ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. 2559: 31-33) และครูต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยครูได้รับการช่วยเหลือให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งในโรงเรียนเดียวกัน ระหว่างโรงเรียนหรืออื่นๆ และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน อาจเนื่องมาจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ส่วนหนึ่งตระหนักถึงความสำคัญและต้องการการพัฒนาในอีกมิติที่แตกต่างไปจากรูปแบบและวิธีการเดิมที่เคยปฏิบัติ โดยเน้นความสอดคล้องกับภารกิจ การปฏิบัติงานบนฐานการทำงานและพื้นที่การปฏิบัติจริงหรือการพัฒนาจากงานประจำของตน ซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรวิชาชีพ ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ที่มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพ สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง แก่วิชาชีพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ แก่สมาชิก ให้สัมพันธ์กับความเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2559: 1-2)

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตัมพร บุญมาก (2558: 287-291) ได้วิจัยและพัฒนาระบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพบว่า ระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นหน่วยระบบ ประกอบไปด้วยหน่วยระบบย่อย 7 หน่วยระบบ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การศึกษาคูณลักษณะผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายของ

การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผล และการให้ข้อมูลป้อนกลับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีระบบที่มาร่วมมือร่วมใจ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมมือกัน เพื่อการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพให้มากขึ้น และสถานศึกษาโดยผู้บริหารมีการจัดครูทำงานร่วมมือกัน อาจเริ่มจากร่วมมือกันในแต่ละทีม สร้างความเข้มแข็ง ต่อเนื่องเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 ผลจากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือต้องการพัฒนาสูงสุดคือ การสนับสนุน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ควรกำหนดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งระดับสถานศึกษา และเครือข่ายระดับกลุ่มสมาชิกครูที่รวมตัวกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสถานศึกษาโดยผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมเกื้อหนุนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูจนเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะเกี่ยวกับด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ



เรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงควรมีการศึกษาด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษา การบริหารจัดการ

2.2 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบผล

ของการจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ที่เป็นการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- ทิพย์พร บุญมาก. (2558). การพัฒนาระบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ศ., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์. (2558). เหลียวหลังแลหน้า ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เอกสารประกอบการเสวนา การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, โรงแรมรามามาการ์เด็นส์.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2558). เหลียวหลังแลหน้า ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เอกสารประกอบการเสวนา การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, โรงแรมรามามาการ์เด็นส์.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 93-102.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิทยาการ เชียงกุล. (2559). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). รายงานฉบับสมบูรณ์ การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. ร้อยเอ็ด: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559, 28 เมษายน). แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา. ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). รายงานการวิจัยแนวโน้มภาพอนาคตการศึกษาและการเรียนรู้ของไทยในปี พ.ศ. 2573. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- อนันต์ ระงับทุกข์. (2558). เหลียวหลังแลหน้า ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เอกสารประกอบการเสวนา การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, โรงแรมรามามาการ์เด็นส์.
- DuFour, R. (2004). What is professional learning community?. *Educational Leadership*, 61(8), 6-11.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608-609.