

การพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF AN INSTRUMENT FOR MEASURING TEACHERS' PRACTICE
IN PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Educational Research Methodology

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2018

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ
โดย	น.ส.ศิริปรียา ใจบุญมา
สาขาวิชา	วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.กนิษฐ์ ศรีเคลือบ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

.....	คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุขิวะ)	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	
.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.กนิษฐ์ ศรีเคลือบ)	
.....	กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช)	
.....	กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น)	

ศิริปริยา ใบบุญมา : การพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. (DEVELOPMENT OF AN INSTRUMENT FOR MEASURING TEACHERS' PRACTICE IN PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ. ดร.กนิษฐ์ ศรีเคลือบ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning communities: PLC) เป็นกลยุทธ์หนึ่งสำหรับการพัฒนาการเรียนรู้ของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสำหรับในประเทศไทยได้กำหนดให้เป็นนโยบายทางการศึกษา แต่ยังไม่ปรากฏผลการปฏิบัติของครูที่ประสบผลสำเร็จว่าอยู่ในระดับใด การวิจัยในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน 2) เพื่อวิเคราะห์วิธีการขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และเปรียบเทียบการปฏิบัติของครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกัน และ 3) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ระยะแรกคือการพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครู โดยลงพื้นที่เพื่อทำการสังเกตและสัมภาษณ์นักวิชาการ ครู ผู้บริหารในโรงเรียนที่มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 8 โรงเรียน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นฐานในการสร้างเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยการวิเคราะห์ความเที่ยงและความตรงเชิงโครงสร้าง ระยะที่สองคือการศึกษากิจการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเก็บข้อมูลกับครูในเขตกรุงเทพและปริมณฑลจำนวน 206 ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามการปฏิบัติของครู ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ PLC ของครู วิธีการขับเคลื่อน PLC ในโรงเรียน การสนับสนุนของโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู โดยเครื่องมือมีคุณภาพทั้งด้านความตรงและความเที่ยง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติบรรยาย การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การจัดกลุ่มของวิธีการขับเคลื่อนโดยใช้การวิเคราะห์กลุ่มแม่ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า

1. เครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีข้อความทั้งหมด 23 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเที่ยง .874-.912 และการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า โมเดลการวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับทฤษฎี (Chi-Square (2, N=206)= 2.940, $p=.230$, RMSEA=0.073, SRMR=0.008)

2. การปฏิบัติของครูในการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน คือ การวางแผนการทำงาน การดำเนินการในแผนการทำงาน การตรวจสอบผลการดำเนินการ การปรับปรุงแผนการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.08-3.37) โดยวิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามการรับรู้ของครูแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ กลุ่มที่ 1 โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม กลุ่ม 2 คือ โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย กลุ่ม 3 โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม โดยการปฏิบัติของครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 สูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่ม 2

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนพบว่า ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ ร้อยละ 29.30 โดยคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครูส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา
ปีการศึกษา 2561

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6083401327 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORD: PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES, TEACHERS' PERFORMANCES

Siripreeya Chaiboonma : DEVELOPMENT OF AN INSTRUMENT FOR MEASURING TEACHERS' PRACTICE IN PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES. Advisor: KANIT SRIKLAUB, Ph.D.

Professional learning communities (PLCs) is a strategy to develop teachers' learning and improve students' learning outcome and it is included as an educational policy in Thailand. However still, teachers' success rates have not yet been properly ranked. The current research endeavor attempted to first, develop measurement tools for teachers' performance in the development of PLCs in schools. The second objective was to analyze teachers' strategies and performances in developing PLCs in schools as well as compare diverse teachers' strategies and performances. Third, the current study aimed to analyze and explain factors affecting teachers' performances in building PLCs in schools. The study was divided into 2 stages in which the first stage was the development of measurement tools for teachers' performances by means of observation and interviews of academics, teachers, administrators at 8 schools where there were PLCs, in order to obtain data on which the tools were based. The quality of the tools was evaluated by analyzing the reliability and structural validity. The second stage was the study of teachers' performances in building PLCs by collecting data from randomly selected 206 teachers in Bangkok and neighboring areas. The research tools consisted of questionnaires concerning teachers' performances, teachers' knowledge and understanding about PLCs, PLCs strategies in schools, schools' support, relationships among teachers, and teachers' cognitive reflection. There were quality tools to measure both validity and reliability. The data was analyzed using descriptive statistics, the average comparison using One-Way ANOVA. The categorization of strategies was done by a latent class analysis and multiple regression analysis. The results revealed that:

1. Measuring tools of teachers' performances in PLCs consisted of 23 5-Likert Scale questions. Measuring tools of teachers' performances in PLCs obtained reliability of .874-.914. Moreover, the evaluation of structural validity revealed that measuring model of teachers' performances in PLCs had structural validity. The Variance-Covariance Matrix of empirical data was consistent with the theory (Chi-square (2, N=206)= 2.940, $p=.230$, RMSEA=0.073, SRMR=0.008).

2. Teachers' performances in PLCs consisted of 4 aspects including planning, plan implementation, result follow-up, and plan improvement, which was moderate (the average of 3.08-3.37). Strategies of PLCs in schools based on teachers' perception could be divided into 3 groups. The first group contained schools that driven the PLCs systematically and focused on monitoring. The second group consisted of schools which driven the PLCs at low level. The third group contained school that driven the PLCs by training and a few of monitoring. It was apparent that teachers' performances in group 1 and group 3 were presented as the highest.

3. The analysis of factors affecting teachers' performances in PLCs revealed that independent variables were able to explain 29.30% of teachers' performances in PLCs, in which teachers' cognitive reflection contributed to positive effects on teachers' performances in PLCs with a statistical significance of .05.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Educational Research Methodology

Student's Signature

Academic Year: 2018

Advisor's Signature



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ตอนที่ 1 มโนทัศน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	8
1.1 นิยามของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	8
1.2 หลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	9
1.3 ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	10
ตอนที่ 2 การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	12

2.1 กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	12
2.2 การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา	15
2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	18
2.4 ประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	20
2.4.1 ประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อครู	20
2.4.2 ประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อนักเรียน.....	22
ตอนที่ 3 มโนทัศน์และการปฏิบัติงานของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	22
3.1 มโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	22
3.2 การปฏิบัติงานของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	25
3.2.1 องค์ประกอบของความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติทางการศึกษา	37
3.2.2 ประเภทของความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติทางการศึกษา.....	38
3.2.3 ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
ระยะที่ 1 การพัฒนาเครื่องมือเพื่อศึกษาการปฏิบัติของครู.....	44
ตอนที่ 1 การศึกษาการปฏิบัติของครูตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	44
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant)	44
เครื่องมือวิจัย	45
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การตรวจสอบข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
ตอนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือการปฏิบัติของครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..	48
ผู้ให้ข้อมูล.....	48

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยที่พัฒนาขึ้น.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูลในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	49
การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย	49
ระยะที่ 2 การศึกษาการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	49
ประชากรและตัวอย่าง	50
เครื่องมือวิจัย	52
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยง (reliability).....	53
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	57
ตอนที่ 1 การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวัดการปฏิบัติของครู.....	57
1.1 การศึกษาลักษณะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน.....	57
1.2 เครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	64
1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	64
1.3.1 ความเที่ยง (reliability).....	65
1.3.2 ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity).....	65
ตอนที่ 2 การขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	66
2.1 การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู	66
2.2 การปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	69
2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน..	76
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	82
3.1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย.....	82
3.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครู	83

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผลการวิจัย.....	91
ข้อเสนอแนะ.....	93
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก ข้อมูลการสัมภาษณ์จากแหล่งข้อมูล	104
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย.....	122
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือการวิจัยเบื้องต้น.....	129
ประวัติผู้เขียน.....	135



สารบัญตาราง

ตาราง 2.1	การเปลี่ยนแปลงปฏิบัติของครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	21
ตาราง 2.2	การสังเคราะห์การปฏิบัติงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	32
ตาราง 2.3	หลักการดำเนินงานของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	35
ตาราง 3.1	ข้อมูลสถานศึกษา.....	45
ตาราง 3.2	จำนวนและค่าร้อยละของครูจำแนกตามเพศ	51
ตาราง 3.3	ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง	55
ตาราง 4.1	ลักษณะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	59
ตาราง 4.2	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมุมมองของนักวิชาการ	62
ตาราง 4.3	วิธีการขับเคลื่อนและการสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	63
ตาราง 4.4	คำถามตามประเด็นการสร้างข้อคำถาม.....	64
ตาราง 4.5	ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง	65
ตาราง 4.6	ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการปฏิบัติของครู	66
ตาราง 4.7	การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู.....	67
ตาราง 4.8	ดัชนีสำหรับตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล LCA.....	68
ตาราง 4.9	วิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนในแต่ละกลุ่มแฝง	68
ตาราง 4.10	ร้อยละของลักษณะการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	69
ตาราง 4.11	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติของครูจำแนกตามกลุ่มแฝง	71
ตาราง 4.12	ร้อยละของลักษณะการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	71
ตาราง 4.13	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติของครูจำแนกตามกลุ่มแฝง	72
ตาราง 4.14	ร้อยละของลักษณะการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	73
ตาราง 4.15	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติของครูจำแนกตามกลุ่มแฝง	74
ตาราง 4.16	ร้อยละของลักษณะการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	75
ตาราง 4.17	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติของครูจำแนกตามกลุ่มแฝง	76
ตาราง 4.18	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของครู.....	78
ตาราง 4.19	ร้อยละการสนับสนุนของผู้บริหารในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	78
ตาราง 4.20	การสนับสนุนของผู้บริหารด้านทรัพยากรในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	80
ตาราง 4.21	การสนับสนุนของผู้บริหารด้านทรัพยากรในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	80
ตาราง 4.22	ร้อยละคุณลักษณะในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	81
ตาราง 4.23	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้.....	83

ตาราง 4.24 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 83

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์ถดถอยพหุของอิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติของครู 84



สารบัญภาพ

ภาพ 2.1	กระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนของครูตาม PDCA model.....	34
ภาพ 2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	42
ภาพ 3.1	แผนภาพการดำเนินงานวิจัย	43
ภาพ 4.1	ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการปฏิบัติของครูฯ	66
ภาพ 4.2	วิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนในแต่ละกลุ่มแฝง	69
ภาพ 4.3	ความรู้ความเข้าใจของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	77



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community) หรือ PLC เป็นแนวคิดหนึ่งที่มีความเชื่อในการทำงานอย่างร่วมมือว่าจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาเชิงวิชาชีพ (professional development) ได้ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องของบุคลากรทางการศึกษาในการค้นคว้าและการวิจัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ภายใต้การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนและการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และยึดถือในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและเป้าหมายที่สมาชิกตกลงร่วมกันเป็นสำคัญ (DuFour, DuFour, & Eaker, 2008); สุวิมล ว่องวานิช (2560) นอกจากนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสร้างวัฒนธรรมการทำงานในเชิงการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สร้างแรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูเป็นผลให้การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (Cormier & Olivier, 2009; Stoll, Bolam, McMahon, Wallace, & Thomas, 2006; สุวิมล ว่องวานิช, 2560)

การวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า ผลของการดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้สร้างคุณประโยชน์ต่อทั้งครูและนักเรียนจากการที่ครูเกิดการเรียนรู้ และนักเรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ โดยมีผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น (Doğan & Adams, 2018; Lomos, Hofman, & Bosker, 2011; Sims & Penny, 2014) และยังพบอีกว่าแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานครูในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (สุวิมล ว่องวานิช, 2560) การสร้างสรรค้บทบาทการเป็นผู้นำของครู (Tam, 2015) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงความเชื่อและการปฏิบัติในด้านหลักสูตร การสอน การเรียนรู้ และบทบาทของตนเอง (Doğan & Adams, 2018; Tam, 2015)

สำหรับประเทศไทย ได้กำหนดนโยบายการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่โรงเรียนตั้งแต่ปีพ.ศ. 2560 มีกลุ่มเป้าหมายคือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยคาดหวังให้เกิดการสะท้อนคิดอันนำไปสู่แนวทางการพัฒนา ด้วยการนำบุคคลมาอยู่รวมกันเพื่อเรียนรู้และแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน จากความเชื่อของแนวคิดที่ว่า จะก่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติจากผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเอง (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2560) จึงพบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จำนวนพอสมควร อาทิ การศึกษาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของ ชาริณี ตรีวิรัชญ (2560) พบว่าการดำเนินการตามชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไม่มีขั้นตอนที่เป็นรูปธรรม การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (lesson study) ถือเป็นแนวทางหนึ่งในการ

ดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้ มินตรา ลายสนิทเสรีกุล, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล, และ ชญาพิมพ์ อูสาโท (2557) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่าประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผล เมธาสิทธิ์ ธัญรัตน์ศรีสกุล (2560) ศึกษาแนวทางการปฏิบัติหรือบทบาทของครูที่เปลี่ยนไปในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพของครู ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ

Professional learning community association (PLCA) เป็นองค์กรหนึ่งที่ทำให้การ สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวถึงการขับเคลื่อน แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่สถานศึกษาให้เกิดผลอย่างยั่งยืน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพควรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรส่วนกลาง ผู้ปกครอง และสมาชิกของชุมชนโดยรอบ โรงเรียน โดยเริ่มจากการรวมกลุ่มของสมาชิกครูผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ใน การร่วมกันนำเสนอสภาพปัญหาและเลือกกลยุทธ์สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมต่อสภาพ ปัญหา สมรรถภาพของครู และปัจจัยที่สนับสนุนจากสถานศึกษา สะท้อนผลการ ปฏิบัติการและ พร้อมปรับแนวทางการดำเนินการและเผยแพร่ผลการปฏิบัติ (Bonces, 2014; Hord, 2009; Pirtle & Tobia, 2014; ชาริณี ตรีวิริญญ, 2560)

สำหรับการขับเคลื่อนแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่สถานศึกษาของไทย มีการ ขับเคลื่อนใน 3 ระดับด้วยกัน คือ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในแต่ละระดับเพื่อร่วมกันกำหนด แผนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาและดำเนินการแผนการ ดังกล่าวพร้อมประเมินผลการปฏิบัติการ และอีกทั้งยังมีหน้าที่ในการเร่งรัด ติดตาม สนับสนุน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หรือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการตามแนวคิด ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังไม่ประสบผลสำเร็จ พร้อมสรุปและรายงานผลการขับเคลื่อน และยกย่องเชิดชูผลการดำเนินตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบผลสำเร็จในระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและครู จากหน่วยงานต้นสังกัด (กลุ่มนิเทศติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา, 2560; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560)

การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยนำนโยบายสู่การปฏิบัติใน สถานศึกษา ย่อมสร้างช่องว่างระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ หรือสร้างความเข้าใจที่ คลาดเคลื่อนของผู้ปฏิบัติ (Olivier & Huffman, 2016) ตามเงื่อนไขของการศึกษาไทยที่ได้กำหนดให้

การทำกิจกรรมตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นหนึ่งในเงื่อนไขสำหรับการเลื่อนวิทยฐานะ อีกทั้งมักดำเนินการตามคู่มือที่กำหนดแนวทางไว้อย่างตายตัวและมีความแตกต่างกันตามผู้เผยแพร่ ซึ่งแตกต่างจากต่างประเทศที่มักยึดเพียงกรอบการปฏิบัติและกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามความเหมาะสมตามทรัพยากรในสถานศึกษา นอกจากนี้ความสัมพันธ์ของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของไทยมักกำหนดบทบาท ที่ทำให้เห็นถึงช่องว่างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทางกลับกันรูปแบบการดำเนินการของต่างประเทศ ถือว่าสมาชิกทุกคนมีความเท่าเทียมกันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน (Kushnir, 2011) โดยเน้นให้ความสำคัญต่อบรรยากาศที่มีความเชื่อมั่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นสำคัญ (Provinci, 2017; Ullman, 2009)

ลักษณะการขับเคลื่อนตามวิธีการข้างต้น อาจก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ เนื่องจากการกำหนดหลักการดำเนินการไว้อย่างกว้าง ๆ ซึ่งไม่ปรากฏสาระสำคัญเกี่ยวกับวิธีการหรือกลยุทธ์ของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ รวมไปถึงภาระงานของครูที่มีมาก ครูจึงไม่อาจจัดสรรเวลาและเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ ๆ ได้ (สุวิมล ว่องวานิช ชยุดม ภิรมย์สมบัติ ปิยพงษ์ คล้ายคลึง และกนิษฐ์ ศรีเคลือบ, 2556, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2560) อันนำไปสู่การปฏิบัติที่ผิดพลาดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและช่องว่างจากการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอาจนำไปสู่การปฏิบัติของครูที่ไม่เป็นไปตามหลักการมากนัก ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องให้การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนไม่เกิดความก้าวหน้า และสร้างความเสียหายต่อนักเรียน (Newnham, 2000) โดยมีการปฏิบัติที่เข้าข่ายการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อน อาทิ การรวมกลุ่มดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ แต่สมาชิกไม่ให้ความสำคัญต่อการทำงานอย่างร่วมมือ การให้ความสำคัญต่องานเอกสารมากกว่าการลงมือปฏิบัติ การมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับครูมากกว่านักเรียน การสะท้อนถึงประสบการณ์ที่ไม่สามารถนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้ ถือเป็นภาระการปฏิบัติในหน้าที่และการมีศักยภาพหรือความสามารถในการปฏิบัติในวิชาชีพที่ไม่เพียงพอ (Hassan, 2009) เป็นเหตุให้ผู้เรียนไม่ได้รับการส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสม สร้างความเสียหายต่อความรู้สึกและสติปัญญาของผู้เรียน จากการกระทำของครู ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ที่ขาดความรอบคอบ ความประมาทต่อความเสียหาย และการปฏิบัติอย่างไม่เป็นเหตุเป็นผล

ด้วยลักษณะของเป้าประสงค์ในการดำเนินการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ได้นำเสนอข้างต้น รวมทั้งวิธีการขับเคลื่อนแนวคิดของหน่วยงานระดับนโยบายที่กำหนดไว้โดยกว้าง และแนวทางในการปฏิบัติที่ได้มีการเผยแพร่อย่างหลากหลายแนวทาง ทำให้เป็นประเด็นที่ควรศึกษาเป็นอย่างยิ่งถึงวิธีการปฏิบัติของครูมีการปฏิบัติที่ต่างไปจากหลักการที่ควรจะเป็นไปตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพหรือไม่ อย่างไร ซึ่งงานวิจัยในอดีตยังไม่พบเครื่องมือที่จะใช้วัดวิธีการปฏิบัติของครูตามแนวคิดนี้ งานวิจัยครั้งนี้จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูขึ้นมาก่อน

จากการสัมภาษณ์เบื้องต้นกับครูที่มีประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า การดำเนินการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในปัจจุบันจะขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการและการสนับสนุนของโรงเรียนด้วย อีกทั้งยังการได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้ามาให้ความรู้กับครู และอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญคือคุณลักษณะของตัวครูเอง การวิจัยครั้งนี้นอกจากจะศึกษาลักษณะการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพแล้ว ประเด็นสำคัญที่ควรศึกษาต่อไปคือ ปัจจัยใดหรือสาเหตุใดที่ส่งผลให้ครูเกิดการปฏิบัติที่ในลักษณะดังกล่าว ซึ่งจะเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกแบบกระบวนการขับเคลื่อนและส่งเสริมการปฏิบัติของครูเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดตามหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

คำถามวิจัย

- 1) เครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมีลักษณะและคุณภาพอย่างไร
- 2) การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามการรับรู้ของครูเป็นอย่างไร และการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างไร แตกต่างหรือไม่ถ้าอยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกัน
- 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคืออะไร และส่งผลต่อการปฏิบัติของครูอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
- 2) เพื่อวิเคราะห์วิธีการขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และเปรียบเทียบการปฏิบัติของครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกัน
- 3) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย “การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เป็นการศึกษาการดำเนินการของกิจกรรมภายในโรงเรียนเท่านั้น เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และเป็นผู้ที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การศึกษาเฉพาะบริบทของสถานศึกษาจะทำให้เห็นผลของการปฏิบัติจากครูได้ชัดเจน นอกจากนี้เครื่องมือการขับเคลื่อนชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอให้มีการรวมกลุ่มครูตามวิชาที่สอนและกลุ่มสาระเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นครูที่ได้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา แต่โดยส่วนมากการทำงานของครูที่มีกรรวมกลุ่มตามรายวิชาที่สอนและกลุ่มสาระเดียวกัน มักพบในครูระดับมัธยมศึกษา การวิจัยในครั้งนี้จึงศึกษาการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับมัธยมศึกษา

การศึกษาข้อมูลในเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนที่ตั้งในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เนื่องจากการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั่วประเทศต่างได้รับการเผยแพร่หรือสนับสนุนให้มีการดำเนินกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงศึกษากับครูในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การปฏิบัติของครูในกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้มีผู้นำเสนอขั้นตอนไว้อย่างหลากหลาย (เช่น Bonces, 2014; DuFour et al., 2008; Hord, 2009; Pirtle & Tobia, 2014; ชาริณี ตรีวรัญญ, 2560) โดยมีกระบวนการที่แตกต่างกันตามผู้วิจัยแต่ละคน แต่ทุกกระบวนการล้วนให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติอย่างเป็นวงจร การศึกษาการดำเนินการของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญต่อการดำเนินการของครูในการรวมกลุ่มของสมาชิก โดยยึดตามหลักการสำคัญในการทำงานตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ 1) การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ (ensuring that students learn) 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานอย่างร่วมมือและการมีความรับผิดชอบร่วมกัน (a culture of collaboration) และ 3) การมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติ โดยมีรายละเอียด (a focus on result) ภายใต้การดำเนินการตาม PDCA model ซึ่งมีเป็นลักษณะเป็นการทำงานของครูอย่างโดยทั่วไป

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันของครูภายในโรงเรียนเพื่อร่วมกันส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน จากการเรียนรู้ร่วมกัน

การปฏิบัติของครู หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูในกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ตรงกับแนวคิดหรือแนวปฏิบัติในการดำเนินงานที่ควรจะเป็น

การสนับสนุนของโรงเรียน หมายถึง การสนับสนุนจากผู้บริหารและการสนับสนุนด้านทรัพยากรตามการรับรู้ของครู

สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่แสดงถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การร่วมยินดีต่อความสำเร็จของสมาชิกกลุ่ม และทำงานด้วยทัศนคติที่ตีร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

คุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู หมายถึง พฤติกรรมและทักษะในการสนทนาร่วมกันระหว่างครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีความหมาย โดยครูใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอย่างเพียงพอและเชื่อถือได้ โดยตระหนักถึงการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ

การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การสร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาจากผู้บริหาร หรือนักวิชาการทางการศึกษา ให้แก่ครู

ความรู้ความเข้าใจในหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรับรู้ของครูในหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ การมีวัฒนธรรมการทำงานอย่างร่วมมือการมีความรับผิดชอบร่วมกัน และการมุ่งเน้นที่ข้อมูลเชิงประจักษ์ในผลการปฏิบัติ

ประโยชน์ที่ได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ประกอบด้วย 1) ประโยชน์เชิงนโยบาย 2) ประโยชน์เชิงปฏิบัติการ และ 3) ประโยชน์เชิงวิชาการ ดังนี้

1) ประโยชน์เชิงนโยบาย

1.1 ทราบถึงแนวทางการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่โรงเรียน ที่เกิดขึ้นตามสภาพจริง เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเห็นได้ถึงวิธีการขับเคลื่อนในแต่ละรูปแบบ และสามารถให้การปรับปรุงหรือส่งเสริมแนวทางการขับเคลื่อนได้อย่างเหมาะสม

1.2 ได้สารสนเทศในการดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้ปฏิบัติจริงจากนักวิชาการ หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรนำสารสนเทศดังกล่าวไปกำหนดแนวทางการเนนกิจกรรมตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้กำหนดนโยบายหรือผู้ขับเคลื่อนนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่สถานศึกษา ทราบถึงรูปแบบการปฏิบัติของครูและการขับเคลื่อนนโยบายการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ไม่มีประสิทธิผล ผู้กำหนดนโยบายหรือผู้ขับเคลื่อนนโยบายสามารถศึกษาจะให้การสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

2) ประโยชน์เชิงปฏิบัติการ

2.1 ได้สารสนเทศในลักษณะการปฏิบัติของครูในการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อที่ครูหรือผู้บริหารสามารถนำข้อมูลรูปแบบดังกล่าวไปทดลองปรับใช้ให้เข้ากับโรงเรียนของตนเองได้อย่างเหมาะสม

2.2 ครูและผู้บริหารสามารถปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมจากการรับรู้ถึงรูปแบบการขับเคลื่อน ลักษณะการปฏิบัติ และปัจจัยในเชิงการสนับสนุน

3) ประโยชน์เชิงวิชาการ

3.1 ได้เครื่องมือการวัดการปฏิบัติของครูตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีคุณภาพ ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในงานวิจัย หรือการวัดการดำเนินการภายในโรงเรียนเพื่อชี้ให้เห็นถึงการปฏิบัติของครูในสถานศึกษา

3.2 ได้รูปแบบการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้นักการศึกษา ผู้บริหาร หรือครูสามารถศึกษาและนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้วิจัย
ศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยประเด็นในการศึกษาจำนวน 6 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1
มโนทัศน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตอนที่ 2 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตอนที่
3 มโนทัศน์และการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และตอนที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย มี
รายละเอียดในแต่ละตอนดังนี้

ตอนที่ 1 มโนทัศน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community) เป็นหนึ่งใน
หลาย ๆ แนวคิดเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ด้วยการนำครูมาทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ
และแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อันยากของนักเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตามแนวคิดของชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีรายละเอียดของนิยามชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลักษณะของ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังนี้

1.1 นิยามของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) และการปฏิรูปการศึกษา (education
reform) ถือเป็นประเด็นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพได้สร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้
และทักษะให้แก่ครู อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในการปฏิรูปการศึกษา (Green, 2017; Hord, 2015;
Stoll et al., 2006; Vescio, Ross, & Adams, 2008) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(professional learning community) หรือ PLC ถือเป็นหนึ่งในหลาย ๆ กลยุทธ์ที่ได้ถูกนำมาใช้
สำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้เกิดการรวมตัวและเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทางวิชาชีพที่มี
บทบาททางการศึกษาที่หลากหลาย (Bonces, 2014)โดยที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

การดำเนินการภายใต้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการทำงานร่วมกันของสมาชิก
ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Doğan & Adams, 2018;
Reichstetter, 2006) โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อันยากของนักเรียน ให้บรรลุ
เป้าหมาย ผ่านการสนทนา การใช้เวลาและความพยายามเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อันยากของนักเรียนด้วย
ความร่วมมือรวมพลัง (Cormier & Olivier, 2009; Doğan & Adams, 2018; Hord, 1997;
Reichstetter, 2006) ในทางการปฏิบัติ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มกันของ

บุคลากรวิชาชีพ โดยเฉพาะทางการศึกษา ที่ได้รวมตัวกันเพื่อแบ่งปันประสบการณ์และเรียนรู้จากกระบวนการวิจัย นำไปสู่การปรับปรุงผลการปฏิบัติที่ให้เกิดผลตามนโยบายทางการศึกษาในระยะยาว (Bonces, 2014) โดยมีกระบวนการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในครูและนักเรียน (Olivier & Huffman, 2016) ในการร่วมกันสืบสอบค้นคว้าความรู้ ทำวิจัยและเรียนรู้ร่วมกัน ในการค้นหาแนวทางเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ที่เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู (DuFour et al., 2008; Olivier & Huffman, 2016; Vinson, 2018)

การเรียนรู้ภายใต้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อสะท้อนถึงความคิดและมุมมองของสมาชิกแต่ละคน ที่จะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน (Bonces, 2014; Wise, Bradshaw, & Cartwright, 2013; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) การที่ครูได้ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนานักเรียนเปรียบเสมือนครูได้พัฒนาตนเองไปในขณะเดียวกัน (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตน์, 2560)

โดยสรุปแล้ว ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community) หรือ PLC เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรม ที่กระทำการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องระหว่างสมาชิกของชุมชนที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดร่วมกันไว้ คือการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน จากการศึกษาการสะท้อนคิดร่วมกัน สืบสอบค้นคว้าความรู้ ทำวิจัย และศึกษาจากประสบการณ์ของสมาชิกแต่ละคน เพื่อนำไปสู่แนวทางการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และมีความยั่งยืนในการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2 หลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

DuFour et al. (2008) และ DuFour (2004) จึงได้นำเสนอแนวคิดสำคัญที่มีส่วนช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ (ensuring that students learn) 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานอย่างร่วมมือและการมีความรับผิดชอบร่วมกัน (a culture of collaboration) และ 3) การมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติ โดยมีรายละเอียด (a focus on result) ดังนี้

1) การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ การให้ความสำคัญและตามเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน มีความต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด และการให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้มีความจำเป็นต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning community) เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสูงสุดสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องสร้างวิสัยทัศน์อย่างเข้าใจตรงกัน มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์และจัดการเรียนรู้ โดยใช้มุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติเป็นตัวกำหนดการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยมีความเชื่อว่าหากต้องการส่งเสริม

การเรียนรู้ของผู้เรียนแล้ว สมาชิกก็ต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นนิสัย และเพื่อให้มั่นใจว่านักเรียน จะได้รับความรู้ ทักษะและการปฏิบัติที่จำเป็นตามหลักสูตรและระดับการศึกษาแล้ว สมาชิกควร ทบทวนการทำงานเพื่อตรวจสอบนโยบาย การปฏิบัติและกระบวนการที่จัดให้กับนักเรียนอยู่เสมอว่า สามารถก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสูงสุดแก่นักเรียนได้หรือไม่

2) การมีวัฒนธรรมการทำงานอย่างร่วมมือและการมีความรับผิดชอบร่วมกัน สมาชิกของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพถูกคาดหวังให้มีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน เนื่องจากการทำงาน อย่างโดดเดี่ยวไม่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์การทำงานของโรงเรียนได้ ดังนั้น การสร้างความ เชื่อมั่นว่าผู้เรียนจะได้รับการเรียนรู้อย่างสูงสุด ครูและผู้บริหารโรงเรียนต้องทำงานร่วมกันอย่าง ร่วมมือรวมพลัง และมีความรับผิดชอบร่วมกันในความสำเร็จของผู้เรียน การทำงานอย่างร่วมกันของ ครูจะไม่เกิดผลหากครูให้ความสำคัญร่วมกันผิดประเด็น การร่วมมือรวมพลังของครูภายใต้ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ สำหรับครูและสำหรับผู้เรียน

3) การมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติ การปฏิบัติที่เห็นได้ในเชิงประจักษ์ เกิดจากนักเรียนได้รับความ รู้ ทักษะ และการบริหารจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จ ครูจึงต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการประเมิน ความก้าวหน้า จะถูกประเมินได้จากการเรียนรู้ของนักเรียนที่เห็นได้ในเชิงประจักษ์ ดังนั้นโรงเรียนจึง ต้องมีการตรวจสอบการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยกระบวนการที่เป็นระบบและใช้ผลการเรียนรู้ในเชิง ประจักษ์ เพื่อสะท้อนถึงนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม หรือเป็นการให้ข้อมูลจากผล การทำงานของครูในส่วนบุคคลและรายกลุ่ม และการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.3 ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพครูและการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ภายใต้แนวคิดของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกันด้วยความร่วมมือรวมพลัง ของสมาชิก อันหมายถึงครู ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการทางการศึกษา (Olivier & Huffman, 2016) Stoll et al. (2006) ได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี ลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1) การให้ความสำคัญกับกระบวนการ การดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการดำเนินการอย่างกลุ่มที่มีความต้องการการสนับสนุนจากผู้นำ และการมีภาวะความเป็นผู้นำ ร่วมกัน มีความตระหนักต่อการสร้างองค์ความรู้ การไว้วางใจ มีความเคารพซึ่งกันและกัน และครูมี การสะท้อนคิดและรับฟังความเห็นที่มีต่อการปฏิบัติของตน

2) การมีแหล่งทรัพยากรที่พร้อมต่อการดำเนินการ ทรัพยากรในที่นี้คือทรัพยากรบุคคลและ สังคมที่มีความเชื่อมั่นและมีมุมมองทางความคิดที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน และพลวัตของกลุ่ม (group

dynamic) ที่เสริมสร้างพลังในการทำงานร่วมกันของสมาชิก กล่าวคือทรัพยากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีต่อการสร้างสรรค์ การพัฒนาและการสร้างความยั่งยืนให้แก่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3) การจัดการโครงสร้างการสนับสนุน ในด้วยการจัดสรรเวลาและพื้นที่สำหรับการสร้างสรรค์และพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งการจัดสรรเวลา ต้องเป็นเวลาที่โรงเรียนสามารถจัดการให้ครูได้มีโอกาสได้พบและพูดคุยกันได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นช่วงเวลาที่ครูสามารถเข้าร่วมการทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสะดวก และพื้นที่สำหรับการเรียนรู้เองก็จำเป็นต่อการทำกิจกรรมร่วมกันทางโรงเรียนควรมีพื้นที่ที่เหมาะสมต่อจำนวนสมาชิกในการทำกิจกรรม สะดวกต่อการเดินทางและสามารถอำนวยความสะดวกต่อสมาชิกได้ ซึ่ง McGregor (2003, cited in Stoll et al., 2006) ได้เสนอเวลาและพื้นที่ที่เหมาะสมคือช่วงเวลาพักหลังจากการจัดการเรียนการสอน ในห้องสนทนาที่ทำให้ครูให้ความสำคัญกับการฟังและการนำเสนอความคิดเห็น

4) การสนับสนุนจากภายนอก เนื่องจากการดำเนินการของโรงเรียน ไม่สามารถดำเนินการด้วยโรงเรียนเพียงอย่างเดียว เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและการสร้างสรรค์ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการดำเนินการจึงมีลักษณะของการได้รับการสนับสนุนจากภายนอก การมีหุ้นส่วน (partnership) ในการร่วมพัฒนาไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง หน่วยงานราชการในระดับต่าง ๆ สมาชิกของชุมชนโดยรอบโรงเรียน หน่วยงานบริการทางสังคม และการให้การสนับสนุนจากภาคเอกชน และการมีเครือข่าย (networks) ระหว่างโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันจากการแบ่งปันและส่งต่อประสบการณ์ร่วมกัน Bonces (2014) ได้กล่าวถึงโครงสร้างของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มของครูที่ไม่จำกัดจำนวนของสมาชิกในลักษณะต่างๆ อาทิ กลุ่มครู กลุ่มครูร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา หรือกลุ่มเพื่อการวิจัย

การรวมกลุ่มของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ในหลายลักษณะโดยไม่มีรูปแบบที่ตายตัว แต่ได้มีการรวมกลุ่มตามความเหมาะสมต่อการดำเนินกิจกรรม ซึ่ง Zhang and Pang (2016) ได้ศึกษาการดำเนินกิจกรรมภายใต้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาของจีน พบว่าครูมีลักษณะการรวมกลุ่มกัน 3 ลักษณะ คือ 1) กลุ่มวิจัยการศึกษา (teaching research groups) 2) กลุ่มเตรียมการจัดการเรียนรู้ (lesson preparation groups) และ 3) กลุ่มตามระดับชั้น (grade group)

Hord, Roussin, and Sommers (2010) ได้กล่าวถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ได้มีการรวมตัวกันใน 2 ลักษณะ คือ กลุ่มระดับชั้น (grade level team) ที่มักพบในการรวมกลุ่มของครูโรงเรียนในระดับประถมศึกษา และกลุ่มรายวิชา (subject matter team) สำหรับโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ทว่าไม่ว่าจะรวมกลุ่มในลักษณะใดก็ตาม สมาชิกต้องร่วมกันระบุถึงความต้องการจำเป็นของนักเรียนและจัดหากลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อปัญหาดังกล่าว เพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียนหรือเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

มนตรี มนตรี แย้มกลีกร (2560) ได้กล่าวถึงธรรมชาติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะคือ 1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการทำงานกลุ่มของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน หรือการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการทำงานอย่างเป็นวงจร 4) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบที่มีร่วมกันโดยอาศัยความเชี่ยวชาญของสมาชิก และมีบรรยากาศของความเคารพและความไว้วางใจต่อกัน และ 5) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ความสำคัญต่อการทำงานอย่างเป็นกลุ่ม และลดความโดยเดี่ยวในการทำงานของครู

การศึกษาเอกสารการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาของไทย พบว่าการรวมกลุ่มในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีด้วยกัน 2 ลักษณะที่ใกล้เคียงกัน คือ กลุ่มครูที่สอนวิชาหรือกลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน และกลุ่มครูที่สอนวิชาหรือกลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน โดยแต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิก 6-8 คน โดยมีผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ หมุนเวียนเข้าร่วมใน แต่ละกลุ่ม ที่มีช่วงเวลาของการดำเนินการ 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเป็นชั่วโมงที่อยู่ในภาระการสอนของครูหรือเป็นชั่วโมงภาระงานของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2, ม.ป.ป.; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560)

ตอนที่ 2 การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การนำเสนอสาระเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ กระบวนการและการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยประเด็นการนำเสนอจำนวน 4 หัวข้อ ประกอบด้วย กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รายละเอียดแต่ละหัวข้อดังนี้

2.1 กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เริ่มปรากฏให้เห็นตั้งแต่ปี 1960 โดยถูกนำเสนอเป็นแขนงหนึ่งของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (site-based management) จากนักวิจัยทางการศึกษาที่ได้เสนอให้เป็นทางเลือกหนึ่ง สำหรับการจัดการเรียนการสอนของวิชาชีพครูในประเทศสหรัฐอเมริกา (All Things PLC, n.d.; Archer, 2012) และแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับความสนใจมากยิ่งขึ้นจากการนำเสนอหลักการปฏิบัติที่สำคัญตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ Richard DuFour และ Robert Eaker ในปี 1998 เป็นผลให้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเปลี่ยนจากทางเลือกสำรองเป็นแนวทางหลักสำหรับการปฏิบัติ และได้รับการศึกษาตั้งแต่นั้นมา (Archer, 2012)

แต่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติใช้ของครู ในโรงเรียนกลับพบปัญหาของการเริ่มต้นในการสร้างสรรค์และดำเนินการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยังไม่ปรากฏแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน Leo and Cowan (2000) ได้ศึกษาถึงประเด็นดังกล่าวภายใต้การกำกับของ Southwest Educational Development Laboratory (SEDL) ระบุถึงกลยุทธ์สำหรับผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ 1) การสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจให้แก่สมาชิกภายในโรงเรียน และการสร้างประสบการณ์การมีภาวะผู้นำให้แก่ครูภายในโรงเรียน โดยการจัดหาวิทยากรหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาเป็นผู้ให้ความรู้ 2) การจัดการให้เกิดการพบปะร่วมกันระหว่างครู เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการสนทนาร่วมกันอันนำไปสู่การทำงานร่วมกันและลดการทำงานอย่างโดดเดี่ยว โดยมีผู้อำนวยการความสะดวกในการดำเนินการสนทนา และ 3) การกำหนดแนวทางเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน นอกจากนี้กลยุทธ์สำหรับผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้ว Morrissey (2000) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) การพิจารณาความพร้อมของโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน (determine school and staff readiness) 2) การคำนึงถึงการได้รับการช่วยเหลือจากภายนอก (consider the use of an external change facilitator) 3) การระบุปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ (identify barriers and boosters) และ 4) การเริ่มต้นด้วยการเรียนรู้ (begin with the learning) มีรายละเอียดของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังนี้

1) การพิจารณาความพร้อมของโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน กล่าวคือ การประเมินความพร้อมของโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน เป็นก้าวแรกสำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ซึ่งโดยเบื้องต้นสามารถพิจารณาความพร้อมได้จากการกำหนดเวลาที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันของครู ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงภาวะความเป็นผู้นำและการตัดสินใจ นับตั้งแต่การปฏิบัติงานร่วมกัน บุคลากรภายในโรงเรียนมีความเคารพต่อกันและกันและการเคารพต่อผู้บริหาร และบุคลากรภายในโรงเรียนและผู้บริหารให้ความสำคัญและมุ่งเน้นต่อการเรียนรู้ของนักเรียน แม้ทางโรงเรียนไม่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์อย่างเป็นทางการ ดังนั้นการประเมินความพร้อมจึงสามารถระบุได้ถึงสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของโรงเรียน เพื่อให้สามารถจัดรูปแบบของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้การประเมินความพร้อมสามารถพิจารณาจากการสนับสนุนจากภายนอก การปฏิบัติของผู้บริหาร และการปฏิบัติของครู

ในส่วนของการพิจารณาความพร้อมจากการได้รับการสนับสนุนจากภายนอกสามารถประเมินได้จากการสนทนาร่วมกับผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลลักษณะการทำงานร่วมกันครูและผู้บริหาร การอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนต่อการปฏิบัติของครูที่ได้รับ ปัญหาและ

อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลองค์ประกอบ การอำนวยความสะดวก และภูมิหลังของการได้รับการสนับสนุนของโรงเรียน

ในส่วนของการพิจารณาความพร้อมจากการปฏิบัติของผู้บริหาร พิจารณาได้จากการมีใจที่เปิดกว้างและความพร้อมของผู้บริหาร ซึ่งตัวบ่งชี้ที่แสดงได้ถึงความพร้อมของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากการผู้บริหารเป็นผู้สร้างความสมดุลระหว่างการสนับสนุนและการให้แรงผลักดันจากการเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติในรูปแบบเดิมไปสู่การปฏิบัติตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมของโรงเรียนในระดับที่สูง พิจารณาได้จากการให้ความสำคัญ และความเชื่อในพลังของแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการปฏิบัติได้

นอกจากนี้บรรยากาศการยอมรับ การพัฒนา และการเรียนรู้ร่วมกันของครู เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งที่สำคัญและแสดงให้เห็นถึงความพร้อม เนื่องจากความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างครูควรได้รับการแก้ไขก่อนการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเต็มรูปแบบ

2) การคำนึงถึงการได้รับการช่วยเหลือจากภายนอก กล่าวคือ การได้รับการอำนวยความสะดวกจากภายนอกมีผลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนรูปแบบการได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก เนื่องจากรูปแบบการช่วยเหลือส่งต่อมุมมองการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่แตกต่างออกไป ดังนั้น การพิจารณาและเปลี่ยนแนวทางการสนับสนุนที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติบุคลากรผู้บริหารจึงควรพิจารณาโดยละเอียด

3) การระบุปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ กล่าวคือ การศึกษาข้อมูลภูมิหลังและผลการเรียนรู้ของนักเรียน แสดงได้ถึงจุดเด่น จุดด้อย และความต้องการของนักเรียนในการจัดการเรียนรู้

ในส่วนของการจัดการด้านเวลา และความร่วมมือของบุคลากรภายในโรงเรียน เป็นปัญหาหรืออุปสรรคที่มักพบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการกำหนดเวลาสำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางโรงเรียนสำหรับการทำงานร่วมกันระหว่างครู และการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร และการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้ที่มีบทบาทต่อการสนับสนุนจากภายนอก ขณะที่การทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปัญหาหรืออุปสรรคคือการสร้างสมรรถนะและความแข็งแกร่งในการปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้มีเป้าหมายพื้นฐานร่วมกันและมีการดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

4) การเริ่มต้นด้วยการเรียนรู้ กล่าวคือ แนวทางที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการนำบุคลากรมาเรียนรู้ร่วมกัน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ เกิดจากการมีประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารและครู เนื่องจากการเป็นการสร้างโอกาสการเรียนรู้ของครูในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อนักเรียนไปในขณะเดียวกัน โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญคือการระบุปัญหา แล้วจึงนำบุคลากรมาเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาจากเอกสารหรือ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าวร่วมกันจากการสนทนาอย่างมีความหมาย

ในส่วนของการปฏิบัติงานของครู ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานอย่างโดดเดี่ยวไปสู่การทำงานอย่างร่วมมือรวมพลัง ตามหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Lieberman and Miller (2011) ระบุถึงการปฏิบัติที่มีความจำเป็นที่ครูควรปฏิบัติเพื่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดความประสบผลสำเร็จ คือ 1) การจัดเวลาสำหรับพบปะอย่างสม่ำเสมอ ในการสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันภายใต้ความเชื่อและการเปิดใจระหว่างกัน 2) การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และการให้เน้นให้ความสำคัญต่อปัญหา 3) การสร้างกิจวัตรและพิธีการที่สนับสนุนการปฏิบัติร่วมกันระหว่างครู 4) การมีความรับผิดชอบต่อการสังเกต การแก้ปัญหา การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อน 5) การให้ความสำคัญต่อการทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการส่งเสริมทั้งครูและนักเรียน 6) การสนทนาร่วมกันโดยใช้ผลการปฏิบัติเชิงประจักษ์ 7) การพัฒนาการปฏิบัติการแก้ไขหรือส่งเสริมนักเรียนในเชิงทฤษฎี และ 8) การพัฒนาชุดการเรียนรู้สำหรับการแก้ไขหรือพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

2.2 การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา

ตามลักษณะของการดำเนินการตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องได้รับการสนับสนุนส่วนหนึ่งจากภายนอก (external support) เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ professional learning community associates (PLCA) เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านข้อมูล การวิจัย และการประเมินชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้กล่าวถึงการสนับสนุนจากภายนอกที่มีความสำคัญต่อวัฒนธรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีแหล่งสนับสนุนจากองค์กรส่วนกลาง (central office) ผู้ปกครองและครอบครัว (parent and families) และสมาชิกของชุมชนโดยรอบโรงเรียน (community members)

PLCA เสนอรายละเอียดของการขับเคลื่อนจากการให้การสนับสนุนในระดับองค์กรส่วนกลาง ผู้ปกครองและครอบครัว และสมาชิกของชุมชนโดยรอบโรงเรียน เพื่อความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ซึ่ง PLCA ได้กล่าวถึงการปฏิบัติของการสนับสนุนในแต่ละระดับ มีรายละเอียดดังนี้

1) องค์กรส่วนกลาง กล่าวคือบทบาทของบุคลากรจากองค์กรส่วนกลางมีความสำคัญต่อการสร้างสมรรถนะภายในและเครือข่ายโรงเรียน จากการนำเสนอแนวทาง แหล่งทรัพยากร และการสนับสนุนในความพยายามในการปรับปรุงของโรงเรียน ซึ่งการสนับสนุนจากส่วนกลางอย่างในระดับเขต (level of district) ถือว่ามีอิทธิต่อการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและความยั่งยืนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Olivier & Huffman, 2016)

2) ผู้ปกครองและครอบครัว กล่าวคือผู้ปกครองและครอบครัวต้องมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจในแนวทางการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน การปรับปรุงของโรงเรียน และการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

3) สมาชิกของชุมชนโดยรอบโรงเรียน กล่าวคือสมาชิกของชุมชนโดยรอบโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนสำหรับกิจกรรมนอกหลักสูตรและการปรับปรุงของสถานศึกษา

การขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาในบริบทของไทยหลังจากการประกาศให้เป็นนโยบายทางการศึกษาแล้ว ประกอบด้วย การขับเคลื่อนใน 3 ระดับ คือ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ในแต่ละระดับมีกระบวนการ ดังนี้ (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, 2560; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560)

1) ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา คือ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้ทรงคุณวุฒิ และสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) กำหนดรูปแบบกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการประชุมกลุ่ม (focus group) ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู เพื่อสร้างแบบสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และประชุมกำหนดรูปแบบกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสังเคราะห์จากนักวิชาการใน หน่วยงานราชการและมหาวิทยาลัย 3) ประชุมเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และอบรมเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาสำหรับศึกษานิเทศก์ 4) ออกแบบ และวางแผนแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนดบทบาทหน้าที่คณะกรรมการขับเคลื่อนในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา กำหนดรูปแบบการรายงานผลด้วยระบบออนไลน์ และจัดทำคู่มือประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการขับเคลื่อนสู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5) อบรมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตละ 6 คน 6) กำกับติดตามนิเทศและประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการจัดทำเครื่องมือการติดตาม สำหรับการติดตามและประเมินระดับการขับเคลื่อนกระบวนการ

ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมเร่งรัด ติดตาม และสนับสนุน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการ ขับเคลื่อนสู่สถานศึกษา 7) สรุปและรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษาระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และ8) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และ ยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่มีการดำเนินการเป็นแบบอย่างที่ดี

จากแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพบว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้การสนับสนุนในการจัดทำคู่มือ ประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ สำหรับคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับ ศึกษานิเทศก์ และคณะกรรมการขับเคลื่อนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขต

2) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรมเพื่อ ขับเคลื่อนนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา คือ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการ ขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามจำนวน ที่เหมาะสม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามูลนิธิกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา บุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา และครู 2) กำหนดแผนงานการขับเคลื่อน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา 3) การขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 4) กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล จากเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลการขับเคลื่อน แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา และเร่งรัด ติดตาม และสนับสนุนสถานศึกษาที่ ดำเนินการไม่ประสบผลสำเร็จ 5) สรุปและรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา และ 6) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่อง เชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ใน สถานศึกษาที่มีการดำเนินการเป็นแบบอย่างที่ดี

3) ระดับสถานศึกษา กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา คือ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รอง ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าหมวดหรือฝ่าย และครู 2) กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา 3) การขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 4) กำกับ ติดตาม

นิเทศและประเมินผล จากเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา และเร่งรัด ติดตาม และสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการไม่ประสบผลสำเร็จ 5) สรุปและรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา และ 6) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ในข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีการดำเนินการเป็นแบบอย่างที่ดี

การขับเคลื่อนในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษาต่างให้การสนับสนุนครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ และจัดให้มีคู่มือประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งการให้การยกย่องเชิดชูแก่สถานศึกษาและครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีการดำเนินการที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถเผยแพร่การดำเนินการได้

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบผลสำเร็จ ในหลาย ๆ งานวิจัย (เช่น Chen, Lee, Lin, & Zhang, 2016; Leclerc, Moreau, Dumouchel, & Sallafranque-St-Louis, 2012; Song & Choi, 2017; วาสนา ทองทวีรัมย์ศ, 2560) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังนี้

1) การส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา

การปฏิบัติตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบผลสำเร็จ บทบาทของผู้บริหารมีผลการปฏิบัติของครู เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ในโรงเรียน (Hipp & Huffman, 2003; Hord, 1997) ดังการวิจัยของ Song and Choi (2017) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (principle's leadership) ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื่องจากอำนาจและการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดการให้ครูได้รับการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม และ Chen et al. (2016) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมกัน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติร่วมกันของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เนื่องจากการส่งเสริมของผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีภาวะผู้นำและการสนับสนุนของผู้บริหารอย่างเหมาะสม ทำให้มีการดำเนินงานตามเป้าหมาย และครูตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Song and Choi (2017) มีความเชื่อว่าการตัดสินใจของครูมีอิทธิพลให้แก่ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้

2) การสนับสนุนด้านทรัพยากร

Stoll et al. (2006) กล่าวถึงโครงสร้างการสนับสนุนสำหรับการดำเนินการตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในด้านของเวลา และพื้นที่สำหรับสร้างสรรค์และพัฒนาการดำเนินการของครู ควรเป็นเวลาที่ครูมีความสะดวกต่อการสนทนาและมีพื้นที่ที่สามารถรองรับการทำกิจกรรมของสมาชิกได้อย่างเหมาะสม การศึกษาของ Leclerc et al. (2012) ได้สอดคล้องกับ Sims and Penny (2014) ที่ต่างให้การยืนยันว่าปัจจัยด้านเวลา (time) มีความสำคัญต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งการกำหนดไว้อย่างชัดเจนสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ อาทิ การพบกันครั้งละ 1 เดือน โดยมีเวลาในการดำเนินกิจกรรมครึ่งวัน หรือการพบกันทุก ๆ 6 สัปดาห์ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เห็นผลการปฏิบัติได้ ขณะที่ McGregor (2003, cited in Stoll et al., 2006) ได้เสนอเวลาและพื้นที่ที่เหมาะสมคือช่วงเวลาพักหลังจากการจัดการเรียนการสอน ในห้องที่มีสภาพแวดล้อมที่ให้การส่งเสริมครูต่อการฟังและการเสนอความคิดเห็นของเพื่อน

3) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

การดำเนินการตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความต้องการให้ลดการทำงานอย่างโดดเดี่ยวของครู และให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อกลุ่ม การปฏิบัติตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นผลให้ครูเกิดการทำงานอย่างร่วมมือและการปฏิบัติร่วมกัน (Tam, 2015) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ Chen et al. (2016) พบว่าการที่ครูมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน (collegial trust) มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติร่วมกัน (shared practice) ของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และกล่าวว่าความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการปรับปรุงโครงสร้างการทำงาน การตัดสินใจ และการร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน (Chen et al., 2016; Prenger, Poortman, & Handelzalts, 2017) ทั้งนี้ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ต้องสร้างขึ้นภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความราบรื่นในการแสดงออกและการปฏิบัติ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2560)

4) การสะท้อนคิดของครู

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ Song and Choi (2017) พบว่าการสื่อสาร (communication system) ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และอธิบายให้เห็นว่าการสนทนาร่วมกันของครู เป็นผลให้ครูเกิดการแบ่งปันแนวคิดและแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดย สุวิมล ว่องวานิช (2560) กล่าวถึงความสำคัญของทักษะการสะท้อนคิด (reflective skill) ว่าความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับทักษะการสะท้อนคิดของสมาชิกที่จะสามารถสะท้อนหรือนำเสนอถึงแนวคิดของตนเองและแสดงความคิดเห็นต่อแนวคิดของผู้อื่น ได้มากน้อย

เพียงใด อันจะนำไปสู่การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนศักยภาพและประสบการณ์ของสมาชิกด้วยกัน การศึกษาของ Prenger et al. (2017) และ Chen et al. (2016) พบว่าการสนทนาอย่างสะท้อนคิดของครูมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เนื่องจากครูได้ร่วมกันพิจารณาถึงกิจกรรม วัตถุประสงค์การทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติ อันนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การสะท้อนคิดและกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพต่างมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน การสะท้อนคิดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมครูให้เป็นผู้ปฏิบัติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและในขณะเดียวกันกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้พัฒนาทักษะการสะท้อนคิดของครูเช่นกัน (Lomos et al., 2011; Parker, 2017; Poovey, Rucinski, & Dagley, 2012) โดย Poovey et al. (2012) มีความเชื่อเกี่ยวกับการสะท้อนคิดว่า การสะท้อนคิดมักก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เสริมสร้างความรู้เดิม และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ การสะท้อนคิดอย่างมีประสิทธิภาพย่อมทำให้เกิดการปฏิบัติของครูที่มีความหมาย

2.4 ประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความสำเร็จจากการดำเนินการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากการทำงานร่วมกันอย่างมีความหมายของครู ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนครูจึงมีความเกี่ยวข้องโดยตรง (Stoll et al., 2006) Doğan and Adams (2018) Lomos et al. (2011) และ Vescio et al. (2008) กล่าวตรงกันว่าผลการเรียนรู้ของนักเรียน จากการจัดการเรียนรู้ร่วมกันของครูจากโรงเรียนมีการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้พบว่ามีนักเรียนมีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับนักเรียนที่โรงเรียนไม่ได้ดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนานักเรียน ให้ความสำคัญต่อนักเรียน ซึ่งหมายถึงครูเกิดการเรียนรู้ไปในขณะเดียวกัน (ไพฑูริย์ สินลาร์ตัน, 2560) (ไพฑูริย์ สินลาร์ตัน, 2560) จากการวิจัยวิเคราะห์ห่อภิมาณของ Doğan and Adams (2018) เกี่ยวกับอิทธิพลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากงานวิจัยตั้งปี 2009–2015 พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้สร้างผลลัพธ์อันเป็นประโยชน์ต่อครู และนักเรียน มีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 ประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อครู

อิทธิพลของแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีผลต่อการปฏิบัติของครู โดยที่ครูจะยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และวัฒนธรรมการทำงานของครูที่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของวัฒนธรรมการทำงานของครูด้วยความร่วมมือ การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ความเป็นอิสระของครูในการทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ของครู (Vescio et al., 2008) โดยที่ Doğan and Adams (2018) กล่าวถึงประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อครู คือ

1) การสร้างสรรค์วิธีการจัดการเรียนรู้และประเมินผลภายในชั้นเรียน จากการทำงานร่วมกันของครูในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูจะเกิดแลกเปลี่ยนรวมกันของกลยุทธ์หรือวิธีการสอน ทำให้เกิดแนวทางใหม่สำหรับการจัดการเรียนรู้ ที่เกิดการปฏิบัติร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) ครูเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติ จากการทำงานร่วมกันอันเป็นผลมาจากการปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือทรัพยากรที่ช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันและเกิดแนวคิดหรือความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมการตัดสินใจ โดยการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลให้การปฏิรูประบบโรงเรียนประสบผลสำเร็จมีตัวชี้วัดที่ความเชื่อและการปฏิบัติของครู ซึ่ง Tam (2015) ได้นำเสนอตารางเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังตารางที่ 2.1

ตาราง 2.1 การเปลี่ยนแปลงปฏิบัติของครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การปฏิบัติ ของครู	ก่อน		หลัง	
	ความเชื่อ	การปฏิบัติ	ความเชื่อ	การปฏิบัติ
หลักสูตร	ครูนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติใช้อย่างเคร่งครัด	ครูดำเนินการสอนตามหนังสือหรือคู่มือ	หลักสูตรที่จะนำไปใช้สามารถปรับปรุงได้โดยอ้างอิงตามหลักสูตรสถานศึกษา	ครูวางแผนและจัดการแผนการสอนและเลือกใช้นวัตกรรมสำหรับการสอน
การสอน	การสอน คือการส่งต่อความรู้	ดำเนินการสอนโดยการบรรยาย (talk and chalk)	การสอน คือการร่วมกันระหว่างการสอนต่อความรู้และการวิเคราะห์พฤติกรรมนักเรียน	ดำเนินการสอนที่มีการส่งต่อความรู้และการมีส่วนร่วมของนักเรียน
การเรียนรู้	ครูและหนังสือเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้	นักเรียน เรียนจากการฟังและบันทึกจากครู และปฏิบัติตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	การเรียนรู้ คือการผสมผสานระหว่างความรู้และการสร้างความรู้	นักเรียนเรียนรู้จากการได้รับความรู้พื้นฐานและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง
บทบาทของครู	ครูคือผู้รักษากฎระเบียบผู้กำกับ และผู้จัดการ	ครูชี้แนะแนวทาง การเรียนรู้และควบคุมนักเรียนให้เรียนรู้ตามแนวทางนั้น	ครูคือผู้วางแผนหลักสูตร การเรียนรู้ นักวิจัย ผู้ปฏิบัติและผู้สะท้อนคิด	ครูดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน
การเรียนรู้เพื่อการสอน	ครูเรียนรู้ภายใต้ระบบที่เคร่งครัดและยึดมั่นถือมั่นในประสบการณ์ที่มี	ครูมีการทำงานด้วยความโดดเด่น	การเรียนรู้ คือการศึกษาจากภายในระบบประสบการณ์และเพื่อนร่วมงาน	การทำงานร่วมกันอย่างร่วมมือและเกิดการปฏิบัติการทดลองร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

2.4.2 ประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อนักเรียน

การดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทำให้เห็นผลเชิงประจักษ์ จากผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่ได้รับการแก้ไข (Vescio et al., 2008) สำหรับเป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ให้ความสำคัญต่อนักเรียนใน 5 ประเด็นหลัก คือ 1) ปัญหาของนักเรียนคืออะไร และสามารถแก้ไขได้อย่างไร 2) การส่งเสริมและการพัฒนานักเรียนสามารถปฏิบัติได้อย่างไร 3) แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนเป็นอย่างไร 4) วิธีการสอนที่มีความหลากหลายที่สามารถสร้างความสนใจต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และ 5) องค์ความรู้ที่สามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2560) โดยที่ Doğan and Adams (2018) กล่าวถึงประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อนักเรียน คือ

1) นักเรียนเกิดการปรับปรุงผลการเรียนรู้ จากการวิจัยนักเรียนจากโรงเรียนที่มีการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีผลการเรียนรู้ที่น่าพึงพอใจมากกว่านักเรียนที่โรงเรียนไม่มีการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) นักเรียนได้รับการส่งเสริมทักษะที่จำเป็น ผลจากการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้ครูได้กลยุทธ์หรือวิธีการสอนที่แตกต่างจากเดิมที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนมากยิ่งขึ้น นักเรียนเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อการเรียนรู้ มีทัศนคติที่ดีต่อแต่ละวิชา และเพิ่มความตระหนักในตนเองในการเรียนรู้ในชั้นเรียน

3) การทราบถึงสาเหตุที่มีต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผลจากการดำเนินกิจกรรมตามแนวทางที่ได้จากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูจะสามารถหาสาเหตุเพื่ออธิบายผลของการเรียนรู้ของนักเรียนได้ เนื่องจากการดำเนินงานมีความเกี่ยวข้องและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร กลุ่มผู้บริหารและการอำนวยความสะดวกให้ครูได้เกิดการทำงานอย่างร่วมกันที่ทำให้ได้มุมมองและความคิดเห็นที่มีต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างหลากหลาย

ตอนที่ 3 มโนทัศน์และการปฏิบัติงานของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สาระของมโนทัศน์และการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำเสนอเพื่อให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติของครู ซึ่งประกอบด้วย 2 หัวข้อ คือ มโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการปฏิบัติงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 มโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community) เป็นแนวคิดที่ได้นำครูมาเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนานักเรียน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเป็นแนวคิดในพัฒนาวิชาชีพครู (professional development) ที่เป็นผลให้เกิดการปฏิรูปทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(Olivier & Huffman, 2016; Song & Choi, 2017; Vescio et al., 2008) โดยมีหลักการสำคัญคือ การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ การมีวัฒนธรรมการทำงานอย่างร่วมมือและการมีความรับผิดชอบร่วมกัน และการมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติ (DuFour et al., 2008) โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ Vescio et al. (2008) พบว่ามีข้อตกลงในการปฏิบัติตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพคือ องค์ความรู้จากประสบการณ์ของครูเป็นความรู้ที่มีความยั่งยืนและเพื่อเพิ่มความเข้าใจในความรู้ให้มากยิ่งขึ้นต้องมีการแบ่งปันและสะท้อนร่วมกับผู้ที่มีประสบการณ์เดียวกัน และการมีส่วนร่วมของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างหนักแน่นจะสามารถเพิ่มความรู้อาชีพและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนได้

การขับเคลื่อนแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาในลักษณะของนโยบายทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ เป็นลักษณะการสั่งการจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่ผู้ปฏิบัติหรือที่เรียกว่า top down เป็นการเพิ่มช่องว่างความเข้าใจหรือมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนระหว่างผู้ขับเคลื่อนนโยบายและครู ผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติได้โดยง่าย (Olivier & Huffman, 2016)

มโนทัศน์คลาดเคลื่อน (misconception) ในการดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการนำนโยบายสู่การปฏิบัติใช้ อาทิ ความเข้าใจว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นวิธีการสอน เป็นการฝึกอบรมครูหรือการให้ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ เป็นการนิเทศการศึกษา หรือเป็นการนำชุมชนเข้าสู่โรงเรียนหรือการนำโรงเรียนเข้าสู่ชุมชน (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง & อรพิณ ศิริสัมพันธ์, 2561) ตามการรับรู้ของผู้วิจัยจากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่ามีประเด็นที่มีความเข้าใจคลาดเคลื่อน ดังนี้

1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเทคนิคการสอนหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน โดยที่ครูนำขั้นตอนของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปเป็นกิจกรรมการเรียนการสอน หรือการนำไปใช้เพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ เนื่องจากมองว่าเป็นการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ความเข้าใจที่ถูกต้อง คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดหนึ่ง ในการทำงานของครูที่มีการกระทำร่วมกันอย่างเป็นระบบ (DuFour, 2004; Vinson, 2018) โดยครูทำงานร่วมกันด้วยความร่วมมือรวมพลังโดยยึดในวิสัยทัศน์และค่านิยมเดียวกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำและการแสดงออกร่วมกันด้วยความเคารพ ความไว้วางใจ และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (Doğan & Adams, 2018; Olivier & Huffman, 2016; Reichstetter, 2006; มนตรี แยมกสิกร, 2560; สุวิมล ว่องวานิช, 2560) และการติดตามการทำงานอย่างร่วมมือของผู้บริหารได้ถือเป็นแรงผลักดันที่ดีที่ทำให้การดำเนินงานตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ (Olivier & Huffman, 2016; ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2560)

2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องกำหนดเวลาในการดำเนินการในตารางสอนของครูอย่างชัดเจน มีการร่วมกันของครูจากกลุ่มย่อย ไปสู่กลุ่มใหญ่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การประชุมประจำเดือนของครูที่นำด้วยผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นการดำเนินการตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความเข้าใจที่ถูกต้อง คือ เวลาสำหรับการทำกิจกรรมตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกำหนดตามเวลาที่สามารถทำให้สมาชิกมีความสะดวกในการพบปะร่วมกัน และเป็นช่วงเวลาที่สมาชิกทุกคน สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ (Stoll et al., 2006) การกำหนดเวลาจึงไม่ต้องดำเนินการอย่างเป็นทางการ แต่ควรมีเวลาที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการดำเนินกิจกรรม (Ullman, 2009)

3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นเครื่องมือหนึ่งสำหรับการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะทางวิชาการของครู โดยกำหนดสัดส่วนของชั่วโมง เพื่อให้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนวิทยฐานะของครู ซึ่งถือเป็นเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูไทย

ความเข้าใจที่ถูกต้อง คือ การดำเนินการตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน จากการทำงานร่วมกันของครู (Doğan & Adams, 2018; DuFour et al., 2008; Olivier & Huffman, 2016; Reichstetter, 2006) และครูต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะการพัฒนาให้นักเรียนให้ประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อครูมีความตั้งใจและยึดมั่นต่อความสำเร็จของนักเรียนมากที่สุด (ไพฑูริย์สินลาร์ตัน, 2560) ขณะเดียวกันเป็นการดำเนินการเพื่อการปฏิรูปการศึกษาให้มีความก้าวหน้าสามารถลดช่องว่างการทำงานระหว่างผู้กำหนดนโยบายการศึกษาและครูซึ่งเป็นผู้นำนโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ (Olivier & Huffman, 2016)

4) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการปฏิบัติอย่างชัดเจน มีขั้นตอนการดำเนินการที่ตายตัว ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ความเข้าใจที่ถูกต้อง คือ กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ได้มีขั้นตอนการปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน (ชาโรณี ตรีวรัญญ, 2560) แต่เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญต่อการร่วมมือรวมพลัง (Reeves & DuFour, 2016; Vinson, 2018; สุวิมล ว่องวาณิช, 2560) ลดความโดดเดี่ยวและมีความรับผิดชอบร่วมกัน (มนตรี แยมกสิกร, 2560) ครูจึงต้องระลึกอยู่เสมอว่า เป็นการทำงานร่วมกันของครูด้วยความร่วมมือรวมพลัง ไม่ใช่การทำงานของคนใดคนหนึ่ง และเป็นการทำงาร่วมกันที่รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Reeves & DuFour, 2016)

5) การดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกำหนดบทบาทของสมาชิกไว้อย่างชัดเจน ประกอบด้วยครูผู้เป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรม โดยมีหน้าที่นัดหมาย เตรียมเอกสารการทำกิจกรรม ดำเนินกิจกรรม และมีครูสมาชิกที่ปฏิบัติตามครูผู้นำ

ความเข้าใจที่ถูกต้อง คือ ตามกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการดำเนินการที่ต้องการให้ความสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา และถือว่าในขณะการดำเนินกิจกรรมสมาชิกทุกคนมีความเท่าเทียมกัน (Kushnir, 2011; Provini, 2017; Ullman, 2009) แต่เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามบริบทของไทย ควรมีผู้อำนวยการ ความสะดวกในการดำเนินกิจกรรม ที่เป็นครูที่มีประสบการณ์ หรือหัวหน้างาน ที่สามารถสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของสมาชิก (สุวิมล ว่องวานิช, 2560) หรือการสร้าทีมแกนนำ (core team) ประกอบด้วย ครูอาวุโส (senior teacher) ครูผู้นำรุ่นใหม่ (young leader teacher) บุคลากรสนับสนุน (administrative staff) และ หัวหน้าครู (head master teacher) เพื่อเป็นกลุ่มที่กำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับพัฒนาผู้เรียน (มนตรี แยมกสิกร, 2560)

3.2 การปฏิบัติงานของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

DuFour et al. (2008) ได้ระบุถึงคุณลักษณะการทำงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ประการ คือ 1) การมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน (shared mission, vision, values, and goals) 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่มุ่งเน้นในการเรียนรู้ (a collaborative culture with a focus on learning) 3) การสืบสอบร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในสภาวะความเป็นจริง (collective inquiry into best practice and current reality) 4) การมุ่งเน้นที่การปฏิบัติจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (action orientation: learning by doing) 5) ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (commitment to continuous improvement) 6) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (result orientation) มีรายละเอียดดังนี้

1) การมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน การให้ความสำคัญและการมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง เมื่อโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา (districts) ยึดถือว่าตนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนได้เกิดเรียนรู้อย่างสูงสุด จึงเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีอยู่ของแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและความรับผิดชอบในพื้นฐานที่สมาชิกในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา

การร่วมกันของสมาชิกในพันธกิจหรือวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน ค่านิยมของการมีความมุ่งมั่นร่วมกัน และเป้าหมายของตัวบ่งชี้ ระยะเวลา และกลุ่มเป้าหมาย ต้องสามารถระบุได้ถึงสิ่งที่ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรกระทำ มีการเสริมสร้างคุณธรรมและการรับผิดชอบร่วมกัน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานของครูในแต่ละวัน ความสำเร็จจากการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ครูต้องได้รับคำแนะนำที่มีความชัดเจน สร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่สามารถดึงดูดความสนใจให้เกิดความต้องการที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ขณะเดียวกัน

โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาต้องมุ่งเน้นการใช้ผลลัพธ์ในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยความสร้างสรรค์

2) การมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่มุ่งเน้นในการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันเป็นโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนและจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีจากการทำงานได้เมื่อครูให้ความสำคัญในประเด็นที่ถูกต้อง การทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องประกอบไปด้วยทีมที่ทำงานร่วมกัน (collaborative team) และเป้าหมายการทำงานที่เชื่อมโยงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ครูได้มีความรับผิดชอบร่วมกัน

ในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การทำงานร่วมกันของครูเป็นการทำงานอย่างเป็นระบบ ร่วมกันทำงานด้วยการพึ่งพาอาศัย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น เกิดการวิเคราะห์และสะท้อนถึงการปฏิบัติทางวิชาชีพที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ทีม และโรงเรียน

3) การสืบสอบร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในสภาวะความเป็นจริง การสืบสอบของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความผูกพันต่อกันในประเด็น คือ 1) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ในการสอนและการเรียนรู้ 2) การนำเสนอผลการปฏิบัติจากการสอนอย่างชัดเจน และ 3) ความซื่อสัตย์ต่อการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นปัจจุบัน

การสืบสอบร่วมกันของครู ได้สร้างการแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน เพิ่มโอกาสการตัดสินใจในการปฏิบัติ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกไปในตัว ดังนั้น ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ที่มีคุณลักษณะของการสืบสอบร่วมกัน จึงต้องเป็นผู้ที่มีความกระหายใคร่รู้ และยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยใจที่เปิดกว้าง

4) การมุ่งเน้นที่การปฏิบัติจากการเรียนรู้ด้วยปฏิบัติ การทำงานร่วมกันเป็นทีมและการยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานร่วมกัน เป็นสิ่งขับเคลื่อนการปฏิบัติภายในกลุ่ม สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติ สมาชิกจึงใช้ความมุ่งมั่นปรารถนาเป็นแรงขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติในการทำให้วิสัยทัศน์มีความเป็นรูปธรรม

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาได้ในเชิงลึก และสร้างองค์ความรู้และการร่วมมือได้มากกว่าการอ่าน การฟัง การคิด หรือการวางแผน และการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี มักเกิดขึ้นในบริบทของการปฏิบัติ และเกิดต่อสมาชิกที่มีค่านิยมและประสบการณ์ที่มีคุณค่า ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงหลีกเลี่ยงการปฏิบัติอย่างที่ไม่ต่อเนื่องด้วยการวิเคราะห์สาเหตุและเอาชนะด้วยการกระทำ

5) ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ธรรมชาติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มักเกิดการเปลี่ยนแปลงและการค้นหาแนวทางที่เหมาะสมต่อสถานการณ์นั้น ๆ การปฏิบัติที่สะท้อนให้เห็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ 1) การรวบรวมหลักฐานผลการเรียนรู้ของนักเรียนในสภาพปัจจุบัน 2) การร่วมกันระบุถึงความบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียนและ พัฒนากลยุทธ์หรือแนวคิด

สำหรับการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การทดลองนำกลยุทธ์หรือแนวคิดไปปฏิบัติใช้ 4) วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของการนำกลยุทธ์หรือแนวคิดไปปฏิบัติ และ 5) นำผลการวิเคราะห์ไปปรับใช้ในการปฏิบัติในครั้งต่อไป

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์กรต้องสร้างเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ การให้ความสำคัญต่อการทำงานในแต่ละวันของครู และการให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มากกว่า การให้ความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน การมีนวัตกรรมหรือการทดลอง และการให้ความสำคัญต่อบทบาทผู้นำ

6) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพต้องตระหนักถึงการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันของทีม การสืบสอบร่วมกัน การให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้จึงควรได้รับการประเมินจากผลลัพธ์ที่เห็นได้เป็นรูปธรรมจากการปฏิบัติ อันนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์ ที่จะให้ผลลัพธ์ต่อองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น การปฏิบัติในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพควรได้รับการประเมินที่ผลลัพธ์ และต้องมีความต่อเนื่องในการประเมิน

Hipp and Huffman (2003) และ Hord (1997) ได้เสนอลักษณะการทำงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) การให้การสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำ (supportive and shared leadership) 2) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared values and vision) 3) การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ร่วมกัน (collective learning and application) 4) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน (shared personal practice) และ 5) การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (supportive condition) มีรายละเอียดดังนี้

1) การให้การสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ในขณะที่เดียวกันยังเป็นผู้ให้การสนับสนุน โดยสังเกตได้จากการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ครู เพราะผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง ย่อมสามารถส่งเสริมให้เกิดการกระจายอำนาจหน้าที่ภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และสามารถส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญกับวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน

2) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน กล่าวคือ ผู้เรียนเป็นภาพสะท้อนของความสามารถในทักษะวิชาการและผลของการให้การสนับสนุนสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะใช้วิสัยทัศน์และค่านิยมเป็นตัวกำหนดแนวทางการตัดสินใจการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

3) การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ร่วมกัน กล่าวคือ สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบ่งปันข้อมูล และทำงานร่วมกันในการวางแผน การแก้ปัญหา และการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

4) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน กล่าวคือ สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะร่วมแบ่งปันประสบการณ์และร่วมสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ แล้วให้ผลสะท้อนกลับต่อสมาชิกในชุมชน เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และให้การสนับสนุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของสมาชิกในชุมชน

5) การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันแก่สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย เงื่อนไขโครงสร้าง (structure condition) และเงื่อนไขความสัมพันธ์ (relationship condition) ซึ่งทั้งสองเงื่อนไขต่างช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมไปถึงเปิดโอกาสในการพูดคุย การวางแผนการทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา และการเรียนรู้

Thompson, Gregg, and Niska (2006) ศึกษาการปฏิบัติที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามการรับรู้ของครู จากการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม (focus group) ประกอบด้วยลักษณะของการทำงานของครู 8 ประการ ได้แก่ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) 2) การเรียนรู้ส่วนบุคคล (personal learning) 3) การมีแบบแผนทางความคิด (mental models) 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) 5) การร่วมเรียนรู้ (team learning) 6) การตัดสินใจภายใต้ข้อมูลตามสภาพการ (data informed decision making) 7) การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน (relationships) และ 8) การจัดการพฤติกรรมที่มีความเสี่ยง (risk-taking behavior) มีรายละเอียดดังนี้

1) การคิดอย่างเป็นระบบ คือสมาชิกมีความเข้าใจในความสัมพันธ์ของโครงสร้าง ระบบและกระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

2) การเรียนรู้ส่วนบุคคล คือการได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของครูจากกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติงาน

3) การมีแบบแผนทางความคิด คือความสามารถของครูในการแบ่งปันประสบการณ์และแนวคิดด้วยความเต็มใจ

4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือวิสัยทัศน์ที่สมาชิกในโรงเรียนมีส่วนร่วม โดยเป็นวิสัยทัศน์ที่ได้เปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติของสมาชิก

5) การร่วมเรียนรู้ คือการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคณะครูและกลุ่มผู้บริหารที่ได้ให้การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของครู

6) การตัดสินใจภายใต้ข้อมูลตามสภาพการ คือสมาชิกมีองค์ความรู้หรือได้รับข้อมูลที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการตัดสินใจในการดำเนินงานกิจกรรมตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

7) การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน คือการไว้วางใจต่อกันระหว่างสมาชิกในการดำเนินการปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของตน จากการให้คำแนะนำและรับฟังผลการปฏิบัติจากสมาชิก

8) การจัดการพฤติกรรมที่มีความเสี่ยง คือสมาชิกรับรู้และตระหนักได้ถึงความเสี่ยงและผลที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ

Stoll et al. (2006) กล่าวถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (characteristics of Professional Learning Communities) อันมีลักษณะการทำงาน 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared values and vision) 2) ความรับผิดชอบร่วมกัน (collective responsibility) 3) การสะท้อนมุมมองทางวิชาชีพ (reflective professional inquiry) 4) การร่วมมือร่วมพลัง (collaboration) และ 5) การสนับสนุนการเรียนรู้ (group, as well as individual, learning is promoted) มีรายละเอียดดังนี้

1) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน กล่าวคือการที่บุคลากรภายในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมกันต่อการมุ่งเน้นในการพัฒนาผู้เรียน อันประกอบไปด้วย การแบ่งปัน (shared) การร่วมมือ (collective) และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision making) ของบุคลากร

2) ความรับผิดชอบร่วมกัน กล่าวคือเป็นความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน จากการที่สมาชิกในชุมชนเกิดความรู้สึกผูกพันในหน้าที่ของตนเองถึงการกระทำให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3) การสะท้อนมุมมองทางวิชาชีพ กล่าวคือการสนทนาเพื่อสะท้อนความคิดจากการนำเสนอประเด็นทางการศึกษาที่ได้รับความสนใจ หรือความต้องการในการส่งเสริมทางวิชาชีพของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยการสนทนา ค้นคว้าความรู้ ค้นหาหรือนำเสนอประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาทางการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

4) ความร่วมมือ กล่าวคือความร่วมมือของสมาชิกในชุมชนต่อการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ โดยช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5) การสนับสนุนการเรียนรู้ กล่าวคือเป็นลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ต่อการพัฒนาตนเอง และอาศัยข้อมูลข่าวสารหรือความรู้จากการค้นคว้าหรือประสบการณ์ที่มี

นอกจากนี้ Stoll et al. (2006) ยังได้ระบุลักษณะการทำงานภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในอีก 3 ลักษณะจากการวิเคราะห์เอกสาร ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ การเคารพ และการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันของสมาชิก (mutual trust, respect, and support among staff members) 2) การรวมกลุ่มกันของสมาชิก (inclusive membership) และ 3) การมีเครือข่ายของชุมชนที่กว้างขวาง (openness, networks, and partnerships) ซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ Wise et al. (2013) คือ การไว้วางใจในความสัมพันธ์ (trusting relationship) ซึ่งหมายรวมถึง การเคารพซึ่งกันและกัน ความเชื่อใจในเพื่อนร่วมงาน การเห็นอกเห็นใจ และการเชื่อมั่นในการกระทำของบุคคล ซึ่งการไว้วางใจถือได้ว่าเป็นลักษณะพื้นฐานที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ Cormier and Olivier (2009) ครูมีการปฏิบัติ 5 ประการ คือ 1) การแบ่งปันประสบการณ์และความมุ่งมั่น (shared vision and commitment) 2) การให้การสนับสนุนและมีภาวะผู้นำร่วมกัน (supportive and shared leadership) 3) การเรียนรู้ร่วมกัน (collective learning) 4) สร้างความสามารถในการทำงาน (capacity building) 5) การประเมินและร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น (assessment and accountability)

ราชบัณฑิตยสถาน (2558) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (shared vision) การมีวัฒนธรรมการรวมพลัง (collaborative culture) การปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติการ (focus on outcome) การสนับสนุนและการแบ่งปันภาวะผู้นำ (supportive and shared leadership) และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล (shared personal practice) มีรายละเอียดดังนี้

1) การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (shared vision) เป็นการแลกเปลี่ยนความคิด และประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง ที่นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงการ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษา โดยมีพื้นฐานของกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทุกฝ่าย

2) การมีวัฒนธรรมการรวมพลัง (collaborative culture) เป็นการร่วมมือร่วมใจของผู้บริหาร ผู้สอน ชุมชน ภูมิปัญญาของชุมชนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย

3) การปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติการ (focus on outcome) การให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (learning outcomes) และดำเนินการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระบวนการชี้แนะ (coaching) ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการชี้แนะโดยพี่เลี้ยง (mentoring) กระบวนการชี้แนะโดยผู้เชี่ยวชาญ (expert coaching) กระบวนการชี้แนะโดยผู้บริหาร (administrator coaching) และกระบวนการชี้แนะโดยเพื่อน (peer coaching)

4) การสนับสนุนและการแบ่งปันภาวะผู้นำ (supportive and shared leadership) ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้สอนได้เป็นผู้นำทางความคิดและการตัดสินใจทางวิชาการ

5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล (shared personal practice) คือการนำความรู้และประสบการณ์ที่ผู้สอนแต่ละคนได้รับจากการเรียนรู้ของตนเอง มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพและคุณภาพผู้เรียน

ชาริณี ตริวรัญญ (2560) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานภายใต้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้นำไปสู่การพัฒนาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้และปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ 1) การแลกเปลี่ยนค่านิยมและวิสัยทัศน์ (shared values and vision) 2) การมีวัฒนธรรมรวมพลัง (collaborative culture) 3) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (collective responsibility for students learning/focus on student outcome) 4) การจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนโครงสร้างการดำเนินงานและความสัมพันธ์ของบุคลากร (supportive conditions structure arrangements and collegial relationships) และ 5) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล (reflective professional inquiry and shared personal practice) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) การแลกเปลี่ยนค่านิยมและวิสัยทัศน์ การร่วมกันระหว่างครู กลุ่มผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการแลกเปลี่ยนแนวคิด วิสัยทัศน์และประสบการณ์ร่วมกันจนนำไปสู่การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน อันเป็นลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่มีเป้าหมายในการร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) การมีวัฒนธรรมรวมพลัง การร่วมมือรวมพลังในการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระหว่างครู กลุ่มผู้บริหาร และชุมชนโดยรอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันไว้

3) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การมุ่งเน้นที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จากการปฏิบัติของสมาชิกที่มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

4) การจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนโครงสร้างการดำเนินงานและความสัมพันธ์ของบุคลากร การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากกลุ่มผู้บริหาร ในการมีภาวะผู้นำร่วมกันที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำในตัวเองและการตัดสินใจในการดำเนินการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

5) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล เป็นการสะท้อนผลการดำเนินการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู กลุ่มผู้บริหาร และนักวิชาการที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ให้แก่ครูสำหรับการจัดการเรียนการสอนที่สามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียนได้สูงสุด

การทำงานร่วมกันของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละแนวคิดดังที่ได้เสนอในข้างต้นมีความหมายที่สอดคล้องและสัมพันธ์ต่อกัน ดังนั้น การศึกษาการทำงานร่วมกันของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้สรุปการทำงานของครู โดยยึดการปฏิบัติของ DuFour et al. (2008) เป็นหลักสำหรับการจำแนกการปฏิบัติงานของครู ดังตาราง 2.2

ตาราง 2.2 การสังเคราะห์การปฏิบัติงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การปฏิบัติงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	DuFour et al. (2010)	Hord (1997)	Hipp and Huffman (2003)	Thompson et al. (2004)	Stoll et al. (2006)	Cormier and Olivier (2009)	ราชบัณฑิตยสถาน (2558)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559)	ชาตรีณี ตรีวรวิญญู (2560)
1. การมีพันธกิจ วัตถุประสงค์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน									
- การมีพันธกิจ วัตถุประสงค์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน	✓								
- การมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน		✓	✓		✓				
- การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน				✓					
- การแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์							✓	✓	
- การแลกเปลี่ยนค่านิยมและวัตถุประสงค์									✓
2. การมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่มุ่งเน้นในการเรียนรู้									
- การมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่มุ่งเน้นในการเรียนรู้	✓								
- การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน		✓	✓						
- การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน				✓					
- การสนับสนุนการเรียนรู้					✓				
- การมีเครือข่ายของชุมชนที่กว้างขวาง					✓				
- การรวมกลุ่มกันของสมาชิก					✓				
- ความไว้วางใจ การเคารพ และการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันของสมาชิก					✓				
- การมีวัฒนธรรมการรวมพลัง							✓	✓	
- การจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนโครงสร้างการดำเนินงานและความสัมพันธ์ของบุคลากร									✓
3. การสืบสอบร่วมกัน									
- การสืบสอบร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในสภาวะความเป็นจริง	✓								
- การสะท้อนมุมมองทางวิชาชีพ		✓	✓		✓				
- แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน						✓			
- การแบ่งปันประสบการณ์และความมุ่งมั่น							✓	✓	
- การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล									
- การมีแบบแผนทางความคิด									
- การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล				✓					✓
4. การให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติ									
- การมุ่งเน้นที่การปฏิบัติจากการเรียนรู้ด้วยปฏิบัติ	✓								
- การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน		✓	✓						
- การร่วมเรียนรู้				✓	✓				
- การสนับสนุนการเรียนรู้									
- การคิดอย่างเป็นระบบ				✓					
- การเรียนรู้ส่วนบุคคล				✓					
- การเรียนรู้ร่วมกัน						✓			
- สร้างความสามารถในการทำงาน						✓			

การปฏิบัติงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	DuFour et al. (2010)	Hord (1997)	Hipp and Huffman (2003)	Thompson et al. (2004)	Stoll et al. (2006)	Cornier and Olivier (2009)	ราชบัณฑิตยสถาน (2558)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559)	ชาลินี ตรีวิทย์ (2560)
5. ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง									
- ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	✓								
- การให้การสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำ		✓	✓			✓			
- การสนับสนุนและแบ่งปันภาวะผู้นำ				✓			✓	✓	
- การตัดสินใจภายใต้ข้อมูลตามสภาพการ				✓					
- การจัดการพฤติกรรมที่มีความเสี่ยง							✓	✓	
- การปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติการ						✓			
- การให้การสนับสนุนและมีภาวะผู้นำร่วมกัน									
- ความรับผิดชอบร่วมกัน					✓				
- การร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน									✓
6. การให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติ									
- การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์	✓								
- การประเมินและร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น					✓				

ในส่วนของการปฏิบัติของครูตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพและสร้างคุณประโยชน์ต่อวิชาชีพ คือการทำงานที่มีความต่อเนื่องและเป็นวงจรของผู้ปฏิบัติ ซึ่งแนวคิดที่มักใช้สำหรับการดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาของบุคลากรทางวิชาชีพ เรียกว่า Deming wheel (Dam, Janssen, & van Driel, 2018; Malunda, Onen, & Oonyu, 2016; อีรพงศ์ ทับอินทร์, 2558) หรือมักเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Plan-Do-Check-Act (PDCA) model โดยเป็นโมเดลที่ Edwards Deming ได้ดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากแนวคิดของ Walter Shewhart (Malunda et al., 2016; Moen & Norman, 2009)

PDCA model การให้ผลสะท้อนกลับอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญต่อวิเคราะห์ การประเมินค่า และการระบุสาเหตุของความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อให้ผู้ดำเนินการสามารถดำเนินการเพื่อปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง (Deming, 1986 cited in Malunda et al., 2016) และตาม PDCA model การปรับปรุงต้องเริ่มจากการวางแผนอย่างเป็นระบบ (Malunda et al., 2016) โดยกระบวนการของ PDCA model ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนเพื่อดำเนินการแก้ปัญหา (Malunda et al., 2016; Moen & Norman, 2009) คือ 1) การวางแผน (plan) กล่าวคือ การกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางในการดำเนินการ ที่จะทำให้การทำงานขององค์กร หรือกลุ่มประสบผลสำเร็จ 2) การดำเนินการตามแผน (do) กล่าวคือ การดำเนินการแผนการที่กำหนดไว้ให้เกิดผล 3) การตรวจสอบผลการดำเนินการ (check) กล่าวคือ การตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบกับ

สิ่งที่คาดหวัง และเกิดการค้นพบข้อบกพร่องในการดำเนินการ และ 4) การปรับปรุง (act) กล่าวคือ การนำข้อค้นพบจากการตรวจสอบมาปรับปรุงการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามภาพ 2.1



ภาพ 2.1 กระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนของครูตาม PDCA model

การปฏิบัติตามกระบวนการของ PDCA model จะมีแนวทางการดำเนินการและการทำกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน ที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Hawkins, 2015) จากการศึกษาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินการตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถจำแนกกิจกรรมตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ครูควรปฏิบัติตาม PDCA model โดยเป็นไปตามหลักการทำงานของครู คือการให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ การมีวัฒนธรรมการทำงานอย่างร่วมมือและการมีความรับผิดชอบร่วมกัน และการมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติ (DuFour, 2004; DuFour et al., 2008) ดังตารางที่ 2.3

ตาราง 2.3 หลักการทำงานของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

กิจกรรม	หลักการทำงาน		
	1	2	3
1. การวางแผนการทำงานตามแนวคิด PLC (plan)			
ครูทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและพึ่งพาอาศัยต่อกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ (DuFour et al., 2008)		✓	
ครูสืบสอบความรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา (DuFour et al., 2008)	✓		
ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในกระบวนการเรียนรู้ การตั้งคำถาม สืบสอบ และหาทางออกที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาของนักเรียน (Hord et al., 2010)	✓		
การศึกษาค้นคว้าหรืองานวิจัยเพื่อค้นหาแนวคิดหรือกลยุทธ์สำหรับการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน (Vescio et al., 2008)		✓	✓
ครูกระจายความรับผิดชอบต่อการเป็นผู้นำ และผู้อำนวยความสะดวกในขอบเขตที่ตนมีความเชี่ยวชาญ (Bonces, 2014)		✓	
ครูมีภาวะความเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรและตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการสอน (Vescio et al., 2008)		✓	
ครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของนักเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จ (Hord et al., 2010)		✓	✓
ครูกำหนดวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม ตรวจสอบได้ และเหมาะสมต่อศักยภาพของนักเรียน (Hord et al., 2010)		✓	✓
ครูกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในระยะเริ่มต้น (initial stage) ของการทำ PLC ในโรงเรียน ที่ควรได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารโรงเรียน (Leclerc et al., 2012)		✓	
สมาชิกแต่ละกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับนักเรียน (Bonces, 2014)		✓	
ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เน้นการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ต่ำ (Vescio, Ross, & Adams, 2008)		✓	✓
สร้างกลุ่มตามประเด็นที่สนใจ และกำหนดหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม (Bonces, 2014)		✓	
กำหนดเวลาการทำกิจกรรม กิจกรรมที่จะทำร่วมกัน การรายงานผลการปฏิบัติของครู (Bonces, 2014) รวมถึงการกำหนดหน้าที่เพื่อลดการทำงานอย่างโดดเดี่ยวของครู (Hord et al., 2010)		✓	
กำหนดเวลาการทำ PLC ตามเวลาของโรงเรียน (8.30–3.30 น.) โดยเฉพาะการทำ PLC ในระยะเริ่มต้น (initial stage) ควรกำหนดเวลาที่แน่นอน แล้วจึงปรับเปลี่ยนเวลา เมื่อโรงเรียนพัฒนาไปยังระยะอื่น ๆ (Leclerc et al., 2012)		✓	
การสร้างแผนการทำงานใน PLC เพื่อเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นถึงการงานร่วมกันของครู และผลการเรียนรู้ของนักเรียน (Hawkins, 2015)	✓	✓	✓
ครูมีความรับผิดชอบต่อการงานร่วมกัน ในการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการทำงานด้วยความร่วมมือร่วมพลังของทีมในกระบวนการทำงานและการปฏิบัติที่มีประสิทธิผล (Hawkins, 2015)		✓	✓
2. การดำเนินการในแผนการทำงานตามแนวคิด PLC (do)			
ครูทดลองนำกลยุทธ์หรือแนวคิดไปปฏิบัติใช้สำหรับการแก้ไขปัญหา (DuFour et al., 2008)		✓	✓
การร่วมมือร่วมพลังของครูในการทำงานต้องมีการแบ่งปันร่วมกัน การสะท้อนคิด และยอมรับความเสี่ยงที่มีประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลง (Vescio et al., 2008)	✓	✓	

กิจกรรม	หลักการทํางาน		
	1	2	3
ครูมีต้นแบบ (model) ซึ่งเป็นครูที่มีความเชี่ยวชาญ โดยครูที่เป็นโมเดลสามารถแลกเปลี่ยนบทบาทกันได้เสมอไม่จำเป็นต้องเป็นคนใดคนหนึ่ง ในระยะการดำเนินการ (implementation stage) เพื่อเป็นแสดงให้เห็นถึงแนวคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ (Leclerc et al., 2012)	✓	✓	
ในขณะที่ปฏิบัติ ครูทบทวนการดำเนินการในระยะการดำเนินการโดยมีการตั้งคำถามที่เหมาะสมจากผู้บริหารหรือสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การสืบสอบ การสะท้อนคิด และการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา (Leclerc et al., 2012)	✓	✓	
ครูให้การดูแลซึ่งกันและกัน สื่อสารร่วมกันด้วยใจที่เปิดกว้าง มีความเชื่อใจต่อกัน และเชื่อมั่นร่วมกันว่าสามารถเพิ่มสมรรถนะการทํางานจากการเรียนรู้ร่วมกัน (Hord et al., 2010)		✓	
ครูให้การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับเพื่อนในการดำเนินการตามแผนการและมีการปฏิบัติที่ดี (Hawkins, 2015)		✓	✓
3. การตรวจสอบผลการดำเนินการในแผนการทํางานตามแนวคิด PLC (check)			
ครูร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของการทดลองนำกลยุทธ์หรือการปฏิบัติไปใช้ในการแก้ปัญหา (DuFour et al., 2008)	✓	✓	✓
ครูทบทวนการทํางาน เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินการว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือไม่ (DuFour et al., 2008)	✓		✓
ครูแบ่งปันความเชี่ยวชาญหรือชุดความคิด (repertoire) ร่วมกัน จากการเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียนหรือการบันทึกวิดีโอ การทบทวนแผนการสอน และถกเถียงถึงประเด็นจากการสังเกต (Hord et al., 2010)	✓		✓
ครูรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการจากการสังเกต การรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ และจากการนำเสนอของสมาชิกกลุ่ม (Hawkins, 2015)	✓	✓	
ครูสื่อสารและแบ่งปันข้อมูลร่วมกันในห้องหรือพื้นที่ที่ได้รับการจัดสรรไว้ รวมถึงการส่งข้อความรายวันและรายสัปดาห์เพื่อแบ่งปันข้อมูลการดำเนินการ (Hord et al., 2010)	✓	✓	
ครูแบ่งปันกระบวนการและผลการปรับปรุงที่มีความยั่งยืน (Bonces, 2014)	✓	✓	
ครูนำเสนอผลการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะ รวบรวมข้อมูลและเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จต่อสมาชิกกลุ่ม (Bonces, 2014)		✓	
ครูแบ่งปันผลการปฏิบัติที่ดี (best practice) ร่วมกันในระยะการบูรณาการ (integration stage) และประเมินการปฏิบัติร่วมกัน (Leclerc et al., 2012)	✓	✓	
ครูมีจิตใจที่เปิดกว้างรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์และให้ความเคารพต่อการวิพากษ์วิจารณ์ต่อกัน (Leclerc et al., 2012)	✓	✓	
ครูสนทนาร่วมกันถึงการจัดการเรียนการสอน โดยการสนทนาเพื่อประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (Hord et al., 2010)	✓	✓	
ครูสะท้อนผลการปฏิบัติ โดยมีการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงการถกเถียงเพื่อส่งเสริม การอภิปราย และมุมมองที่แตกต่าง (Hord et al., 2010)	✓	✓	
4. การปรับปรุงแผนการการทํางานตามแนวคิด PLC (act)			
ครูนำผลการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยผลของการแก้ปัญหา ไปปรับใช้ในการปฏิบัติในครั้งต่อไป (DuFour et al., 2008)	✓	✓	✓
ครูร่วมกันสร้างหรือปรับปรุงกลยุทธ์ โดยระบุจากผลการปฏิบัติ (Bonces, 2014)	✓		✓

กิจกรรม	หลักการทำงาน		
	1	2	3
ครูใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้จากกลุ่มประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติ สร้างเป้าหมายเพื่อพัฒนาตนเอง และ การพัฒนาหลักสูตร (Darling-Hammond, & Richardson, 2009)	✓	✓	✓
ครูปรับปรุง/พัฒนาการจัดการเรียนการสอนจากการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนสมาชิก (Hord et al., 2010)	✓	✓	✓
ครูร่วมมือต่อความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ขณะเดียวกันสมาชิกต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือทั้งความรู้และกำลังใจแก่กัน (Hord et al., 2010)		✓	

หมายเหตุ1 คือ การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้

2 คือ การมีวัฒนธรรมการทำงานอย่างร่วมมือและการมีความรับผิดชอบร่วมกัน

3 คือ การมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการทำงานภายใต้แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้นำเสนอเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ องค์ประกอบของความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติทางการศึกษา ประเภทของความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติทางการศึกษา และตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดแต่ละหัวข้อดังนี้

3.2.1 องค์ประกอบของความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติทางการศึกษา

ความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติทางการศึกษา หมายถึง การกระทำของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน ที่ได้ละเลยหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้เรียน หรือการมีศักยภาพที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นผลให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ที่ไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน (Essex, 1987; Hassan, 2009; Teh, 2009) :ซึ่งการจัดการศึกษา การทดสอบ หรือการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้องและเพียงพอ ย่อมสร้างความเสียหายต่อความรู้สึกและสติปัญญาของผู้เรียน (Knol, 1993)

การศึกษาความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติโดยทั่วไปแล้ว สามารถพิจารณาได้จาก 4 องค์ประกอบ คือ หน้าที่ (duty), การฝ่าฝืน (breach), ความเสียหาย (harm), และความเป็นเหตุเป็นผล (causation) (Essex, 1987; Knol, 1993) Newnham (2000) และ Teh (2009) ได้เสนอว่า การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนทางการศึกษาควรพิจารณาจากทั้ง 4 องค์ประกอบเช่นเดียวกัน พร้อมได้นำเสนอรายละเอียดในการพิจารณา ดังนี้

1. หลักความรอบคอบ (duty of care) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง ถือเป็นองค์ประกอบแรกที่ตรึงตรองถึงการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนของบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน โดย (Danielson, 2013) ได้กำหนดกรอบการสอน (framework of teaching) เพื่อระบุความรับผิดชอบของครูต่อการส่งเสริม

การเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย การวางแผนและการเตรียมพร้อมสำหรับการจัดการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

2. การคาดการณ์ความเสียหาย (foreseeability of harm) กล่าวคือความตระหนักถึงผล การจัดการเรียนรู้ของครูอันเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากหลักความรอบคอบ ซึ่งในแต่ละประสบการณ์ที่ครู ได้จัดให้แก่ นักเรียน ครูต้องสามารถคาดการณ์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนได้ และปฏิบัติหน้าที่ที่ ให้เกิดความเสียหายต่อผู้เรียนน้อยที่สุด ในผู้เรียนที่มีอายุน้อยการคาดการณ์ถึงความเสี่ยงที่จะเกิด ความเสียหายของผู้สอนต้องมีสูงขึ้น เนื่องจากโอกาสที่จะเกิดความเสียหายทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา มีโอกาสเกิดขึ้นได้สูง

3. การไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ (breach of duty) มีความเกี่ยวข้องกับมาตรฐานของการดูแล (standard of care) ที่ผู้สอนได้รับความคาดหวังจากผู้ปกครองในการดูแลนักเรียน ทว่า Newnham (2000) ได้ชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานการดูแลของครูไม่สามารถเทียบเท่ากับผู้ปกครอง เนื่องจากความ แตกต่างของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและบ้าน และการเตรียมความพร้อมของครูสู่สถานศึกษา ได้สร้างความพร้อมของครูสำหรับการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่การไม่ปฏิบัติตาม หน้าที่ในที่นี้จะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตรวจสอบและพบว่า นักเรียนไม่ได้รับการตอบสนองตามมาตรฐาน ที่จำเป็น (Demitchell & Demitchell, 2007)

4. ความเป็นเหตุเป็นผล (causation) การพิจารณาความเป็นเหตุเป็นผลถือเป็นการพิจารณา ที่ยากที่สุด ต้องใช้ตรรกะและพิจารณาให้ได้ถึงสาเหตุที่แยกแยะให้ได้ระหว่างการปฏิบัติและการ ละเลยอย่างแท้จริงในการจัดประสบการณ์ที่ไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่แท้จริงให้แก่ นักเรียน จากบุคลากร ทางการศึกษา โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการคาดการณ์ความเสียหาย และการไม่ปฏิบัติ หน้าที่ว่ามีเหตุปัจจัยที่เชื่อมโยง หรือเป็นผลต่อกันอย่างไร (Essex, 1987)

3.2.2 ประเภทของความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติทางการศึกษา

การศึกษาการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนทางการศึกษา ผู้วิจัยได้เสนอประเภทของการปฏิบัติที่ คลาดเคลื่อนจากการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้มีนักการศึกษาได้จำแนกไว้อย่าง คล้ายคลึงกัน ดังนี้

Newnham (2000) กล่าวถึงลักษณะของการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนทางการศึกษา คือ การ กระทำที่คลาดเคลื่อนของครูที่มีต่อ นักเรียน ครูมีการปฏิบัติที่ขาดความรอบคอบและความตระหนักถึง ผู้เรียนเป็นสำคัญ และการไม่สามารถให้ความดูแลได้อย่างเพียงพอ และความประมาทของบุคลากร ภายในโรงเรียน การสร้างความปลอดภัยและความเสียหายต่อผู้เรียนจากการจัดการสถานที่หรือ อุปกรณ์ภายในโรงเรียนอย่างไม่รอบคอบ โดย Standler (2013) ได้จำแนกประเภทของความ คลาดเคลื่อนในการปฏิบัติทางการศึกษา คือ ความการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนจากสถาบัน (institutional malpractice) เป็นความประมาทที่เกิดจากโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ที่บริหารจัดการในโรงเรียน

ไม่ได้มาตรฐานและการมีบุคคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มศักยภาพ เป็นต้น และความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติจากผู้สอน (instructor malpractice) ที่เป็นการปฏิบัติของครูที่จัดการเรียนรู้อย่างไม่เหมาะสมต่อนักเรียน การให้การดูแลที่ไม่เพียงพอตามช่วงวัย การไม่คำนึงถึงผลของการกระทำที่เกิดต่อผู้เรียนอย่างรอบคอบ (Teh, 2009)

โดยสรุปแล้วความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติทางการศึกษา สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ ความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติจากผู้สอน เนื่องจากขาดความรอบคอบ ความตระหนักถึงผู้เรียน การคำนึงถึงผลที่จะเกิดต่อผู้เรียน และการให้การดูแลอย่างไม่เหมาะสมจนเกิดความเสียหายต่อผู้เรียนทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา และความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติจากสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการสถานที่และการบริหารจัดการบุคคลที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้เรียนในด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา

3.2.3 ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติของครูควรได้รับการพิจารณา เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นความรับผิดชอบของบุคคลต่อนโยบายทางการศึกษา การได้รับการพิจารณาถึงการปฏิบัติ ไม่ว่าจะเกิดความคลาดเคลื่อนหรือไม่ ย่อมเป็นเหตุให้บุคคลเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญถึงผลที่จะเกิดต่อตัวนักเรียนมากยิ่งขึ้น (Demitchell & Demitchell, 2007) โดยทั่วไปแล้ววิชาชีพครูมีความแตกต่างจากวิชาชีพให้บริการอื่น ๆ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่และการตัดสินใจของครูเกี่ยวกับหลักสูตรและสื่อการสอน เป็นการได้รับการขับเคลื่อนจากบุคลากรในระดับเขต (districts) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการถ่ายทอดประสบการณ์การเรียนรู้ ในขณะที่บุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ไม่มีบทบาทดังกล่าว (Dynarski, 2018) จึงเห็นได้ว่าการปฏิบัติที่ตามหน้าที่ของครูและครูต่างมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่นักเรียน

การศึกษาการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนของบุคลากรทางการศึกษามักพิจารณาถึงการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในสภาพจริงเปรียบเทียบกับสภาพที่ควรจะเป็น กรณีที่ชี้ให้เห็นว่าครูเกิดการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อน สามารถสังเกตได้จากนักเรียนได้รับเอกสารรับรองจากสถานศึกษาที่ระบุถึงความสามารถในการเรียนรู้ การมีทักษะการอ่าน การเขียน และการคำนวณที่ผ่านเกณฑ์การประเมินแต่ในความเป็นจริงแล้ว นักเรียนยังขาดทักษะดังกล่าว หรือครูได้รับการกล่าวหาจากนักเรียนและผู้ปกครองว่าไม่มีความสามารถที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติหน้าที่ (Essex, 1987) และจากการศึกษาของ Dynarski (2018) พบว่าการใช้โมเดลมูลค่าเพิ่ม (values added model: VAM) ถือเป็นวิเคราะห้ถึงการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนของครู เพื่อตอบสนองนโยบาย No Child Left Behind และ Every Student Succeeds Act การวิเคราะห์ VAM จะใช้ข้อมูลจากคะแนนสอบของนักเรียน ลักษณะของนักเรียน และลักษณะของชั้นเรียน เพื่อประมาณค่าถึงสิ่งที่นักเรียนได้รับหรือขาดจากครูเมื่อเปรียบเทียบกับผลจากปีการศึกษา ก่อน (Demitchell et al., 2012;

Dynarski, 2018) โดย (Demitchell, Demitchell, & Gagnon, 2012) กล่าวว่าผลจากการวิเคราะห์ VAM สามารถแสดงให้เห็นการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนทางการศึกษาที่เป็นผลมาจากวิธีการจัดการเรียนรู้และมาตรฐานการดูแล (standard of care) และสามารถอธิบายให้เห็นถึงสภาพผลการเรียนรู้ของนักเรียนในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ อันเป็นผลมาจากหลักสูตร ครู และโรงเรียน

การศึกษารูปแบบของการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนในบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์คุณลักษณะที่แฝงอยู่ภายในตัวบุคคลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคล ดังตัวอย่างต่อไปนี้

Mak-van der Vossen et al. (2016) ศึกษาการจำแนกพฤติกรรมของนักศึกษาแพทย์ที่ปฏิบัติไม่เหมาะสม โดยผู้วิจัยและคณะได้วิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสารเพื่อนำเสนอพฤติกรรมของนักศึกษาแพทย์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์กลุ่มแฝง (latent profile analysis) เพื่อจัดกลุ่มนักศึกษาตามพฤติกรรมจากการวิเคราะห์เอกสาร และนำเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์จากอาจารย์ผู้สอน ผลการวิจัยสามารถจำแนกพฤติกรรมของนักศึกษาแพทย์ที่ประพฤติไม่เหมาะสมได้ จำนวน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีความเที่ยงต่ำ (poor reliability) กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีความเที่ยงต่ำและมีความคิดเชิงลึกต่ำ (poor insight) และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีความเที่ยงต่ำ มีความคิดเชิงลึกต่ำ และมีการปรับตัวต่ำ (poor adaptability) โดยแต่ละกลุ่มสามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ยากตามลำดับ

Liu et al. (2017) ศึกษาสมรรถนะของแพทย์ในสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์กลุ่มแฝง ซึ่งผู้วิจัยและผู้วิจัยชี้ให้เห็นว่าการวิเคราะห์กลุ่มแฝงเป็นวิธีการทางสถิติ ที่สามารถจัดกลุ่มบุคคลตามพฤติกรรม ที่สามารถจำแนกได้ตามตัวบ่งชี้ที่สังเกตได้ ซึ่งมีตัวแปรบ่งชี้สมรรถนะของแพทย์ คือ ทักษะทางด้านคลินิกและการดูแลผู้ป่วย (clinical skills and patient care) ความเป็นมืออาชีพ (professionalism) การสื่อสารระหว่างบุคคล (interpersonal communication) ความรู้ทางการแพทย์ (master of medical knowledge) การทำงานเป็นทีม (teamwork) การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค (health promotion and disease prevention) การจัดการข้อมูล (information and management) และการวิจัยเชิงวิชาการ (academic research) ผลการศึกษาผู้วิจัยและคณะ จำแนกสมรรถนะการปฏิบัติงานของแพทย์เป็น 4 กลุ่ม

Ferguson and Hull (2018) ศึกษาโปรไฟล์บุคลิกภาพส่วนบุคคลของนักเรียน โดยใช้การวิเคราะห์โปรไฟล์ (latent profile analysis) เพื่อจำแนกโมเดลบุคลิกภาพส่วนบุคคล โดยมีความเชื่อว่าการวิเคราะห์โปรไฟล์สามารถนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคลได้ ทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงลำดับชั้นความแตกต่างส่วนบุคคล โดยมีตัวแปรบ่งชี้ คือ บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extraversion) บุคลิกภาพแบบต้อนรับประสบการณ์ (openness to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) และบุคลิกภาพแบบ

มีจิตสำนึก (conscientiousness) ผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพส่วนบุคคลของนักเรียนสามารถจำแนกได้ 3 รูปแบบ คือ กลุ่มบุคลิกภาพที่มีความตื่นตระหนก (excitable) กลุ่มบุคลิกภาพที่มีความสงบเสงี่ยม (reserved) และกลุ่มบุคลิกภาพที่มีความสามารถในการปรับตัว (well-adjusted)

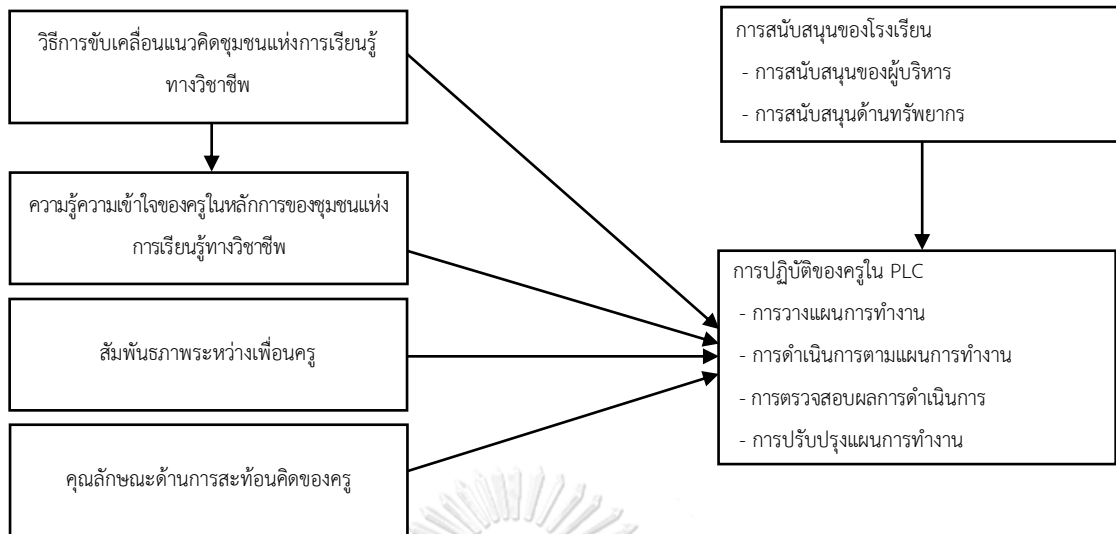
จากการศึกษางานวิจัยข้างต้น เห็นได้ว่าการวิเคราะห์กลุ่มแฝงเป็นวิธีการหนึ่งที่มีประโยชน์ และสามารถจำแนกการปฏิบัติของครูออกเป็นกลุ่ม เพื่อแสดงให้เห็นได้ถึงกลุ่มของการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วยขั้นตอนที่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (ชาริณี ตรีวรัญญ, 2560; เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558) สมาชิกควรเลือกให้เหมาะสมต่อทรัพยากรภายในสถานศึกษา (ชาริณี ตรีวรัญญ, 2560) โดยปฏิบัติตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ประสบผลสำเร็จ ได้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การสนับสนุนของโรงเรียน ในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร การสนับสนุนด้านทรัพยากร สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู (Chen et al., 2016; Leclerc et al., 2012; Poovey et al., 2012; Song & Choi, 2017; Tam, 2015; เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล, 2560; สุวิมล ว่องวานิช, 2560)

การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีแนวทางการดำเนินการที่หลากหลาย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การอบรมเชิงบรรยาย การเรียนรู้จากสถานการณ์ เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เป็นผลต่อทิศทางการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การวางแผนการทำงานตามแนวคิด PLC การดำเนินการในแผนการทำงานตามแนวคิด PLC การตรวจสอบผลการดำเนินการในแผนการทำงาน และการปรับปรุงแผนการทำงานตามแนวคิด PLC ซึ่งเป็นไปตาม PDCA model (Malunda et al., 2016; Moen & Norman, 2009) ซึ่งเป็นวงจรที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในการดำเนินการขององค์กรให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dam et al., 2018; Malunda et al., 2016; ธีรพงศ์ ทับอินทร์, 2558)

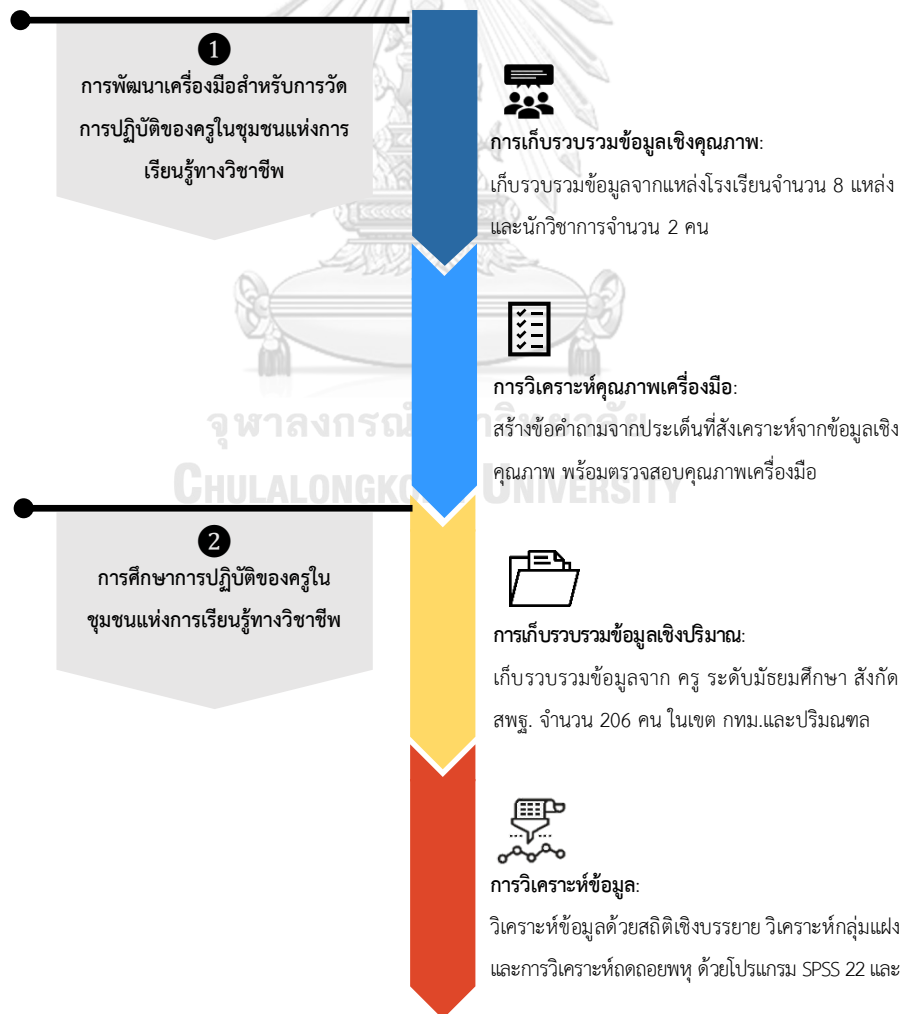
จากการวิเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า การสนับสนุนของโรงเรียนและวิธีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจในหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการปฏิบัติของครูใน PLC ความรู้ความเข้าใจในหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูใน PLC ดังภาพ 2.1



ภาพ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย “การพัฒนาเครื่องมือการวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ประกอบด้วยวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน 2) เพื่อวิเคราะห์วิธีการขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และเปรียบเทียบการปฏิบัติของครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกัน 3) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ คือ 1) การพัฒนาเครื่องมือเพื่อศึกษาการปฏิบัติของครูตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ 2) การศึกษาการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีรายละเอียดของการดำเนินการทั้ง 2 ระยะ มีการดำเนินการดังภาพ 3.1 ดังนี้



ภาพ 3.1 แผนภาพการดำเนินงานวิจัย

ระยะที่ 1 การพัฒนาเครื่องมือเพื่อศึกษาการปฏิบัติของครู

การศึกษาในระยะที่ 1 ประกอบด้วยการศึกษา 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและตอนที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด สำหรับในระยะที่ 1 มีการดำเนินการวิจัยโดยการศึกษารายกรณีโดยเน้นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาการปฏิบัติของครูตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การศึกษาการปฏิบัติของครูตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้วิจัยได้ศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลการปฏิบัติของครูตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งเป็นการศึกษากรณีศึกษา ที่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant)

การศึกษารายกรณี ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู และผู้บริหาร โดยจะคัดเลือกครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจาก 8 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กถึงขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน และขนาดใหญ่ถึงขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 โรงเรียน ภายในโรงเรียนนั้นจะประกอบด้วยโรงเรียนที่ดำเนินกิจกรรมตามนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและชัดเจน และโรงเรียนทั่วไป มีเกณฑ์ในการคัดเลือก

1) โรงเรียนมีการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สังเกตได้จากโรงเรียนได้กำหนดเวลาการดำเนินกิจกรรมไว้อย่างชัดเจนและปฏิบัติตามเวลาดังกล่าวอย่างจริงจัง มีการแบ่งกลุ่มสำหรับการทำกิจกรรมร่วมกัน

2) โรงเรียนได้เผยแพร่ผลงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ

3) โรงเรียนได้รับการขับเคลื่อนแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับโรงเรียนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับสถานศึกษา

ผลการคัดเลือกแหล่งข้อมูลสำหรับการวิจัย ประกอบด้วยโรงเรียน จำนวน 8 แห่ง ซึ่งมีความแตกต่างกันในขนาดสถานศึกษาตั้งแต่ขนาดเล็กจนถึงโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกการปฏิบัติของโรงเรียนเป็น 2 กลุ่ม คือ โรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี และโรงเรียนที่มีการปฏิบัติอย่างทั่วไป โดยครูมีลักษณะที่อยู่ร่วมกันในโรงเรียน พบว่าในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี โรงเรียนแห่งที่ 1, 2 และ 3 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่พิเศษ ตามลำดับ ครูอยู่ร่วมกันตามฝ่ายงาน ขณะที่โรงเรียนแห่งที่ 6 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูอยู่ร่วมกันตามรายวิชาที่สอน ในส่วนโรงเรียนที่มีการปฏิบัติอย่างทั่วไป ได้แก่ โรงเรียนแห่งที่ 6, 7 และ 8 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใหญ่ และใหญ่พิเศษ ตามลำดับ ครูอยู่ร่วมกันตามรายวิชาที่สอน ขณะที่โรงเรียนแห่งที่ 5 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง ครูอยู่ร่วมกันตามฝ่ายงาน มีรายละเอียดตามตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ข้อมูลสถานศึกษา

ข้อมูลสถานศึกษา	การปฏิบัติที่ดี				การปฏิบัติทั่วไป			
	เล็ก-กลาง		ใหญ่-ใหญ่พิเศษ		เล็ก-กลาง		ใหญ่-ใหญ่พิเศษ	
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. จำนวนนักเรียน	261	1282	3629	1905	1131	207	3929	2284
2. จำนวนผู้บริหาร	2	4	5	1	1	1	5	3
3. จำนวนครู	22	73	182	106	55	17	225	128
4. ลักษณะของห้องพัสดุ								
- รายวิชาที่สอน				✓		✓	✓	✓
- ฝ่ายงาน	✓	✓	✓		✓			

ผู้ให้ข้อมูลอีกกลุ่มหนึ่งคือ นักวิชาการทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการขับเคลื่อนแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีเกณฑ์สำหรับการคัดเลือกนักวิชาการทางการศึกษา คือ

- 1) นักวิชาการได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวกับการขับเคลื่อนแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่โรงเรียน
- 2) นักวิชาการเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา และ
- 3) นักวิชาการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่สามารถปฏิบัติตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างประสบผลสำเร็จ

เครื่องมือวิจัย

การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพสำหรับการวิจัยในระยะที่ 1 นี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในเชิงบทบาท ประสบการณ์ ความรู้สึก การรับรู้ และการปฏิบัติของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้วิจัยจึงได้ใช้เครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูล โดยแต่ละเครื่องมือมีรายละเอียดดังนี้

1) แบบบันทึกภาคสนาม (field note) สำหรับการบันทึกการสังเกตสภาพทางกายภาพของโรงเรียนและกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เกี่ยวกับลักษณะของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพกระบวนการ บทบาท และการปฏิบัติของสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) แบบบันทึกการสัมภาษณ์ สำหรับการบันทึกการสัมภาษณ์ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการทางการศึกษา เกี่ยวกับบทบาท การรับรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก และการปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ในแต่ละผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ตัวอย่างประเด็นคำถามสำหรับครู

- 1) การรวมกลุ่มเพื่อดำเนินการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้มีลักษณะของการรวมกลุ่ม การนัดหมาย (เวลา/สถานที่) เป็นอย่างไร
- 2) ครูได้ใช้กิจกรรมใดสำหรับดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อาทิ การศึกษาผ่านบทเรียน (lesson study) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) กลุ่มเรียนรู้ (study group) เป็นต้น และในแต่ละกิจกรรมที่ได้เลือกใช้ มีกระบวนการอย่างไร
- 3) สำหรับการดำเนินกิจกรรมตามประเด็นคำถามที่ 2 สมาชิกภายในกลุ่มสามารถดำเนินการแก้ปัญหาและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันได้อย่างราบรื่นหรือไม่อย่างไร
- 4) สมาชิกได้รับการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมตามประเด็นคำถามที่ 2 จากหน่วยงานต้นสังกัด หรือผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร เพื่อให้มีการดำเนินการได้อย่างราบรื่น

ตัวอย่างประเด็นคำถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ท่านมีส่วนร่วมการดำเนินการอย่างไรบ้าง
- 2) ท่านได้บริหารจัดการ อาทิ การรวมกลุ่ม การนัดหมาย (เวลา/สถานที่) เพื่อดำเนินกิจกรรมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างไรบ้าง
- 3) การดำเนินกิจกรรมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สามารถแก้ไขปัญหาและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นไปด้วยความราบรื่นหรือไม่ อย่างไร
- 4) การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดความราบรื่น ท่านได้สนับสนุนอย่างไรบ้าง (การจัดสรรงบประมาณ การเข้าร่วมเพื่อเป็นผู้อำนวยการความสะดวก)

ตัวอย่างประเด็นคำถามสำหรับนักวิชาการทางการศึกษา

- 1) การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีกระบวนการเป็นอย่างไร
- 2) ท่านได้ให้การส่งเสริมการดำเนินการตามนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา อย่างไรบ้าง (การให้ความรู้และฝึกอบรม การแนะแนวทางในการปฏิบัติ การให้คำปรึกษา)
- 3) การดำเนินกิจกรรมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ที่ปฏิบัติได้อย่างราบรื่น เป็นผลมาจากสาเหตุใดบ้าง (การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา การมีแหล่งทรัพยากรอย่างเพียงพอ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ สำหรับการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการทางการศึกษา เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ โดยการ

ตรวจสอบความตรงของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการนำประเด็นคำถามหลักและคำถามชี้้นำ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมทั้งปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยแหล่งสถานที่ คือ โรงเรียน และแหล่งบุคคล คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การสังเกต (observation) ในแหล่งสถานที่ และการสัมภาษณ์ (interview) จากแหล่งบุคคลโดยมีรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสังเกต (observation) เพื่อรวบรวมข้อมูลการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน พฤติกรรมของครู การแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก การนำเสนอประสบการณ์ของตนเอง ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนและบทบาทหน้าที่ของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

การรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์มีการติดต่อนัดหมายพร้อมขอความร่วมมือกับตัวอย่างล่วงหน้า ในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียน แนวทางการจัดการเรียนรู้ บทบาทหน้าที่ แนวทางการปฏิบัติของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการรับรู้ ความรู้สึกที่มีต่อการดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพรวมถึงผลจากการดำเนินกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียน

การตรวจสอบข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ และป้องกันความผิดพลาด ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลจากแหล่งที่มีความแตกต่างกัน ด้วยการตรวจสอบสามเส้า (triangulation) ด้วย การตรวจสอบด้วยแหล่งข้อมูลที่ต่างกัน (data triangulation) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการทางการศึกษา และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้สามารถยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลได้ ขณะเดียวกันผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกันไป (methodological triangulation) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกัน คือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเกตการดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการสัมภาษณ์ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อพัฒนาเครื่องมือการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการวิเคราะห์ข้อมูลจะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลอันเป็นการปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อนำไปพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การสร้างเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเกตและสัมภาษณ์มาลดทอนข้อมูล (data reduction) ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อให้ได้ลักษณะข้อคำถามของการวัดการปฏิบัติอันเหมาะสมของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการกำหนดรหัส (code) พร้อมจัดหมวดหมู่ขององค์ประกอบในการวัด

ตอนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือการปฏิบัติของครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาในตอนต้นที่ 1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลแนวทางการปฏิบัติ ที่เกิดจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาสร้างประเด็นคำถาม เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมตรวจสอบคุณภาพ ได้แก่ ความตรงเชิงโครงสร้าง และความเที่ยง รายละเอียดมีดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล

การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย มีผู้ให้ข้อมูล คือ ครู ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำหรับการตรวจสอบความเที่ยง โดยไม่ใช่ตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ และข้อมูลจากตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ใช้สำหรับการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยที่พัฒนาขึ้น

การตรวจสอบเครื่องมือ โดยเริ่มจากอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม แล้วผู้วิจัยทดลองใช้เครื่องมือที่ได้ปรับแก้จากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นครูที่ไม่ใช่ตัวอย่างสำหรับการวิจัย เพื่อศึกษาความเที่ยง แล้วจึงตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างเมื่อได้รับข้อมูลจากตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะรายงานผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในบทที่ 4 ผลการวิจัยเป็นลำดับต่อไป การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีรายละเอียดดังนี้

การตรวจสอบความเที่ยง (reliability)

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือหลังจากได้ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในที่นี่ คือ ครู ที่ไม่ใช่ตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 91 คน เพื่อให้ได้จำนวนใกล้เคียงกับจำนวนตัวอย่างที่ใช้จริงในการวิจัยโดยการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (internal consistency)

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity)

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังจากได้รวบรวมข้อมูลจากครู ซึ่งเป็นตัวอย่างวิจัย ซึ่งเป็นตัวอย่างเดียวกับในการวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดของตัวอย่างวิจัยภายในการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยทำการตรวจสอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) รากที่สองกำลัง

เฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) และดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการส่งเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ พร้อมปรับแก้ตามคำแนะนำเรียบร้อยแล้วไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามตามไปรษณีย์ พร้อมดำเนินการติดตามการตอบกลับแบบสอบถาม ด้วยการโทรศัพท์เพื่อสอบถามการตอบแบบสอบถามของคุณ

การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความเที่ยง และความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ โดยที่การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบเครื่องมือฉบับร่าง ขณะที่การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างเป็นการตรวจสอบเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงจากฉบับร่าง และเป็นข้อมูลจากตัวอย่างของการวิจัย โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์คุณภาพ ดังนี้

1) วิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์ความสอดคล้องภายใน (internal consistency) จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่มีตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป เนื่องจากเป็นความเที่ยงที่อยู่ในระดับสูง และพิจารณาข้อคำถามรายข้อจาก Cronbach's alpha if item deleted เพื่อดำเนินการตัดหรือคงข้อคำถามของเครื่องมือ ในการนี้ผู้วิจัยได้คำนึงถึงความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ประกอบการพิจารณาตัดหรือคงข้อคำถามด้วย

2) การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าเครื่องมือสามารถวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสอดคล้องกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด โดยใช้โปรแกรม Mplus 7.0 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยพิจารณาความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ที่ไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือของการประมาณค่า (root mean square error of approximation: RMSEA) ที่มีค่าต่ำกว่า 0.05

ระยะที่ 2 การศึกษาการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การศึกษากิจการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระยะที่ 2 ได้อาศัยข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากเครื่องมือในการวิจัยในระยะที่ 1 สำหรับการวิเคราะห์การขับเคลื่อน การปฏิบัติของครู และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายละเอียดของประชากรและตัวอย่าง เครื่องมือสำหรับการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ปฏิบัติการสอนในสาระการเรียนรู้ใดการเรียนรู้หนึ่งในระดับชั้นใดระดับชั้นหนึ่งตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในโรงเรียนที่มีการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้รับการขับเคลื่อนนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

ตัวอย่างการวิจัย คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ได้รับการขับเคลื่อนนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Soper (2019) ที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยกำหนดค่า effect size คือ 0.5 desired statistical power level คือ 0.8 จำนวนตัวแปรแฝง คือ 1 จำนวนตัวแปรสังเกตได้ คือ 4 ปรากฏขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 100 คน และได้ใช้โปรแกรม G*power ในการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับวัตถุประสงค์การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์อิทธิพล โดยกำหนดค่า effect size คือ 0.15 ระดับนัยสำคัญที่ .05 อำนาจการทดสอบที่ .95 และจำนวนตัวแปรทำนาย 5 ตัว ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างที่ 138 คน ซึ่งครอบคลุมจำนวนขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Soper (2019) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างที่ 138 คน แต่เพื่อชดเชยอัตราการตอบกลับผู้วิจัยเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 240 คน โดยมีวิธีการได้มาซึ่งตัวอย่างดังนี้

วิธีการได้มาซึ่งตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยช่วงแรกกระจายแบบสอบถามฉบับกระดาษไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แต่เนื่องจากการตอบกลับคืนมาในปริมาณที่ไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงได้กระจายแบบสอบถามอีกครั้งในลักษณะออนไลน์ โดยสรุปแล้วได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 206 ชุด แบ่งเป็นแบบสอบถามฉบับกระดาษจำนวน 89 ชุด จาก 240 ชุดที่ส่งไป คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 37.08 และได้แบบสอบถามออนไลน์กลับคืนมาจำนวน 117 ชุด รายละเอียดของตัวอย่างดังนี้

ข้อมูลภูมิหลังของตัวอย่างวิจัยจำแนกตามเพศของครู โดยภาพรวมครูเพศชาย (ร้อยละ 33.01) น้อยกว่าครูเพศหญิง (ร้อยละ 66.99) เมื่อจำแนกตามเพศของตัวอย่างวิจัย พบว่า ข้อมูลอายุครูเพศหญิง โดยภาพรวมตัวอย่างวิจัยมีอายุน้อยกว่า 31 ปี ซึ่งเป็นครูเพศหญิง (ร้อยละ 39.32) มีปริมาณที่มากกว่าครูเพศชาย (24.76) ประสบการณ์สอน โดยรวมแล้วตัวอย่างวิจัยมีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 2 ปี ซึ่งเป็นครูเพศหญิง (ร้อยละ 23.79) มากกว่าครูเพศชาย (ร้อยละ 16.02) ตัวอย่างวิจัยโดยส่วนมากรับผิดชอบสอนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นครูเพศหญิง (ร้อยละ 23.01) มากกว่าครูเพศชาย (ร้อยละ 13.39) ตัวอย่างวิจัยมีตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด คือ ครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นครูเพศหญิง (ร้อยละ 22.13) มากกว่าครูเพศชาย (ร้อยละ 18.93) มีหน้าที่รับผิดชอบในโรงเรียนมากที่สุดในฝ่ายวิชาการ ซึ่งเป็นครูเพศหญิง (ร้อยละ 22.13) มากกว่าครูเพศชาย (ร้อยละ 10.64) ตัวอย่างวิจัยมา

จากโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาเป็นขนาดกลางมากที่สุด ซึ่งเป็นครูเพศหญิง (ร้อยละ 25.24) มากกว่าครูเพศชาย (ร้อยละ 14.08) รายละเอียดดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 จำนวนและค่าร้อยละของครูจำแนกตามเพศ

ข้อมูล	หญิง		ชาย		รวม	
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ
1. อายุ						
น้อยกว่า 31 ปี	81	39.32	51	24.76	132	64.08
31-35 ปี	19	9.22	4	1.94	23	11.17
36-40 ปี	18	8.74	5	2.43	23	11.17
41-45 ปี	6	2.91	3	1.46	9	4.37
มากกว่า 45 ปี	14	6.80	5	2.43	9	9.22
รวม	138	66.99	68	33.01	206	100.00
2. ประสบการณ์สอน						
น้อยกว่า 2 ปี	49	23.79	33	16.02	82	39.81
2-6 ปี	40	19.42	22	10.68	62	30.10
7-11 ปี	27	13.11	7	3.40	34	16.50
12-16 ปี	7	3.40	0	0.00	7	3.40
17-21 ปี	2	0.97	2	0.97	4	1.94
22-26 ปี	4	1.94	2	0.97	6	2.91
มากกว่า 26 ปี	9	4.37	2	0.97	11	5.34
รวม	138	66.99	68	33.01	206	100.00
3. วิชาที่รับผิดชอบสอน						
ภาษาไทย	17	7.11	2	0.84	19	7.95
คณิตศาสตร์	22	9.21	15	6.28	37	15.48
วิทยาศาสตร์	55	23.01	32	13.39	87	36.40
สุขศึกษาและพลศึกษา	3	1.26	7	2.93	10	4.18
ศิลปะ	13	5.44	5	2.09	18	7.53
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	14	5.86	10	4.18	24	10.04
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	17	7.11	7	2.93	24	10.04
ภาษาต่างประเทศ	17	7.11	3	1.26	20	8.37
รวม	138	66.99	68	33.01	206	100.00
4. ตำแหน่งทางวิชาการ						
ครูผู้ช่วย	53	25.73	39	18.93	92	44.66
ครู	44	21.36	22	10.68	66	32.04
ครูชำนาญการ	25	12.14	3	1.46	28	13.59
ครูชำนาญการพิเศษ	13	6.31	4	1.94	17	8.25
พนักงานราชการ	3	1.46	0	0.00	3	1.46
รวม	138	66.99	68	33.01	206	100.00

ข้อมูล	หญิง		ชาย		รวม	
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ
5. หน้าที่รับผิดชอบในโรงเรียน						
ฝ่ายวิชาการ	52	22.13	25	10.64	77	32.77
ฝ่ายงบประมาณ	39	16.60	19	8.09	58	24.68
ฝ่ายบริหารงานบุคคล	25	10.64	12	5.11	37	15.74
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	31	13.19	25	10.64	56	23.83
ไม่ได้รับผิดชอบงานฝ่ายใด	7	2.98	0	0.00	7	2.98
รวม	138	66.99	68	33.01	206	100.00
6. ขนาดสถานศึกษา						
เล็ก	25	12.14	7	3.40	32	15.53
กลาง	52	25.24	29	14.08	81	39.32
ใหญ่	27	13.11	13	6.31	40	19.42
ใหญ่พิเศษ	34	16.50	19	9.22	53	25.73
รวม	138	66.99	68	33.01	206	100.00

แหล่งข้อมูลสำคัญอีกส่วนหนึ่งของการวิจัยในระยาะที่สองนี้มาจากข้อมูลการสัมภาษณ์และสังเกตนักวิชาการ ครูและผู้บริหารที่ได้จากการลงพื้นที่โรงเรียนจำนวน 8 โรงเรียน ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลในระยะแรก โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่เก็บได้มาช่วยอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยในระยาะนี้แบ่งเป็น 1) เครื่องมือวัดการปฏิบัติของครู (รายละเอียดนำเสนอในบทที่ 4) 2) เครื่องมือวัดการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา และ 3) เครื่องมือการวัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสนับสนุนของโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู รายละเอียดดังนี้

เครื่องมือวัดการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา

การวัดการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากการสัมภาษณ์และข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33, 2560; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ เป็นข้อคำถาม

เกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบาย การประเมิน นิเทศ และติดตามการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นิยามเชิงปฏิบัติการ

การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการดำเนินการของผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา จากการสร้างความรู้ความเข้าใจ การให้การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของครู การจัดสรรเวลาหรือพื้นที่ในการสร้างกลุ่มในโรงเรียน

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยง (reliability)

ภายหลังจากตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สอนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 91 คน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้วิธีประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้เกณฑ์สำหรับพิจารณาค่าความเที่ยงที่เหมาะสม เมื่อข้อคำถามดังกล่าวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่มากกว่า .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

ผลการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือการวัดการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษามีค่าความเที่ยง คือ .767 เป็นค่าความเที่ยงที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดและมีค่าความเที่ยงในระดับสูง

เครื่องมือการวัดปัจจัยเกี่ยวข้องการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เครื่องมือวิจัยสำหรับรวบรวมข้อมูลการได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสนับสนุนของโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ และความรู้ความเข้าใจในหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะแบบเลือกตอบ (ใช่/ไม่ใช่) มีรายละเอียดและนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1) การสนับสนุนของโรงเรียน แบ่งเป็นการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามการวัดการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากเก็บข้อมูลในโรงเรียน และปรับปรุงจากข้อคำถามของ Hord et al. (2010) ประกอบด้วยข้อคำถามสำหรับวัดการสนับสนุนจากผู้บริหารตามการรับรู้ของครู จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านความรู้ ความเข้าใจและการปฏิบัติตามการรับรู้ของครู และการสนับสนุนด้านทรัพยากรตามการรับรู้ของครูจำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถาม

เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนในด้านแหล่งเรียนรู้ พื้นที่ และเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู การวัดสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากเก็บข้อมูลในโรงเรียน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติของครูที่สะท้อนถึงการปฏิบัติร่วมกันในกลุ่ม PLC

3) คุณลักษณะของครู การวัดคุณลักษณะของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามจาก Wongwanich, Sakolrak, and Piromsombat (2014) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการสื่อสาร การถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ร่วมกันของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4) ความรู้ความเข้าใจในหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเอกสารการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2559; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามแนวคิดของ DuFour et al. (2008) และ DuFour (2004) คือ 1) การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ (ensuring that students learn) 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานอย่างร่วมมือและการมีความรับผิดชอบร่วมกัน (a culture of collaboration) และ 3) การมุ่งเน้นที่ข้อมูลเชิงประจักษ์ในผลการปฏิบัติ (a focus on result)

นิยามเชิงปฏิบัติการของการสนับสนุนจากผู้บริหาร การสนับสนุนด้านทรัพยากร สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู คุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู และความรู้ความเข้าใจในหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสะท้อนคิดของครู ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การสนับสนุนด้านทรัพยากร หมายถึง การบริหารของผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงานในการจัดสรรสภาพแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้สำหรับการรวมกลุ่มของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้อย่างเหมาะสมต่อบริบทของโรงเรียน

สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่แสดงถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การร่วมยินดีต่อความสำเร็จของสมาชิกกลุ่ม และทำงานด้วยทัศนคติที่ดีร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

คุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู หมายถึง พฤติกรรมและทักษะในการสนทนาร่วมกันระหว่างครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความหมาย โดยครูใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอย่างเพียงพอและเชื่อถือได้ โดยตระหนักถึงการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ

ความรู้ความเข้าใจของครูในหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ผลจากการได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่ถูกต้องตามหลักของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย การตรวจสอบด้วยความเที่ยง (reliability) ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

ภายหลังการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สอนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 91 คน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้วิธีประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้เกณฑ์สำหรับพิจารณาค่าความเที่ยงที่เหมาะสม เมื่อข้อคำถามดังกล่าวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่มากกว่า .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

ผลการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือการวัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ในการปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าความเที่ยงตั้งแต่ .915 ถึง .978 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่สูง มีรายละเอียดตามตาราง 3.3

ตาราง 3.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง

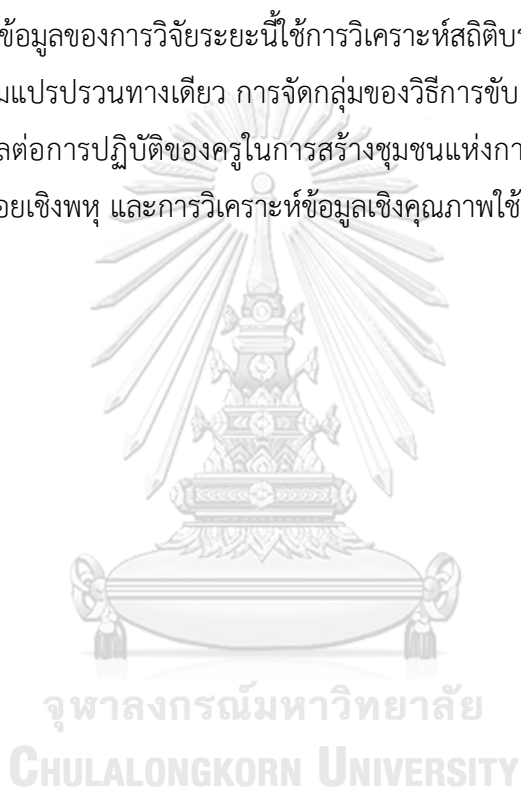
องค์ประกอบ	ข้อ	Cronbach's Alpha
ปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		
1.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร	10	.977
1.2 การสนับสนุนด้านทรัพยากร	5	.915
1.3 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	6	.972
1.4 คุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู	9	.978
ความรู้ความเข้าใจของครูในหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	10	.767

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เก็บข้อมูลโดยส่งไปยังตัวอย่างวิจัย ด้วยการส่งเอกสารทางไปรษณีย์ พร้อมติดตามการตอบกลับโดยการโทรศัพท์สอบถาม ทั้งนี้หากมีอัตราการตอบกลับที่น้อย ผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ ในลักษณะ Google Form เพื่อเก็บข้อมูลกับตัวอย่างวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยระยะนี้ใช้การวิเคราะห์สถิติบรรยาย การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การจัดกลุ่มของวิธีการขับเคลื่อนโดยใช้การวิเคราะห์กลุ่มแผน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย “การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตอนที่ 2 การขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และตอนที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายละเอียดของผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวัดการปฏิบัติของครู

การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เบื้องต้นได้พัฒนาตามแนวคิด PDCA model ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน การดำเนินการตามแผนการทำงาน การตรวจสอบผลการดำเนินการตามแผนงาน และการปรับปรุงแผนการทำงาน (Malunda et al., 2016; Moen & Norman, 2009) และแนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงหรือส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู (DuFour et al., 2008) จากนั้นผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ในโรงเรียนที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนที่แตกต่างกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต สัมภาษณ์ และศึกษาข้อมูลเอกสารการปฏิบัติงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33, 2560; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560)

1.1 การศึกษาลักษณะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

ข้อมูลลักษณะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน จากการสัมภาษณ์และการศึกษาข้อมูลเอกสารการปฏิบัติงานของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติภายในโรงเรียนที่สามารถจัดกลุ่มได้หลากหลายลักษณะเช่น การกำหนดเวลาการทำงานร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน การรวบรวมข้อมูล การกำหนดบทบาทหน้าในการทำงานร่วมกันของครู การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และการเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่ดี ผลการสัมมนาและการศึกษาข้อมูลเอกสารของแต่ละโรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี ตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกโรงเรียน และโรงเรียนแห่งที่ 6 และ 7 จากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติทั่วไป ได้กำหนดเวลาการทำงานร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ในตารางการสอนของครู ในส่วนของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติทั่วไป พบว่า

โรงเรียนที่ 5 ไม่ได้กำหนดเวลาการทำงานร่วมกัน และโรงเรียนที่ 8 ได้กำหนดเวลาการทำงานร่วมกันไว้ นอกเหนือตารางสอน ซึ่งเวลาหลังเลิกเรียนเป็นเวลาสำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในส่วนของการสร้างกลุ่มสำหรับการทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ในโรงเรียนที่ 5 6 7 และ 8 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ปฏิบัติอย่างทั่วไป ได้สร้างกลุ่มสำหรับการทำงานร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามรายวิชาที่รับผิดชอบสอน ขณะที่โรงเรียนที่ปฏิบัติได้ดี ได้สร้างกลุ่มสำหรับการทำงานที่หลากหลาย คือ รายวิชาที่สอน ระดับชั้นที่สอน และตามความสนใจ ในโรงเรียนแห่งที่ 1 2 และ 4 ตามลำดับ ขณะที่ในโรงเรียนแห่งที่ 3 มีการรวมกลุ่มของครู 3 ลักษณะด้วยกัน คือ รายวิชาที่สอน ฝ่ายงาน และระดับชั้น

ประเด็นการสนทนาภายในกลุ่ม พบว่า ในทุกกลุ่มต่างกล่าวถึงแนวทางการแก้ปัญหา และปัญหาของนักเรียน โดยในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดีจะสนทนาถึงประเด็นการวางแผนการทำงาน และการปรับปรุงแผนการทำงานของกลุ่ม ซึ่งยังไม่พบการสนทนาในประเด็นดังกล่าวในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติอย่างทั่วไป การทำงานของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทุกโรงเรียนทำการบันทึกข้อมูลใน LOGBOOK และมีเอกสารสำหรับบันทึกข้อมูลการดำเนินงาน ยกเว้นโรงเรียนแห่งที่ 8 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีการปฏิบัติทั่วไป ที่ไม่ได้จัดทำเอกสารสำหรับการบันทึก สำหรับการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า มีความแตกต่างอย่างชัดเจนในการโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี และโรงเรียนที่ปฏิบัติทั่วไป คือ โรงเรียนที่ปฏิบัติที่ดี มีการสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ภายในกลุ่มในแต่ละวงรอบอยู่เสมอ ขณะที่โรงเรียนที่ปฏิบัติทั่วไป ไม่มีการสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ภายในกลุ่มในแต่ละวงรอบ

ในส่วนของการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร พบว่าในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติทั่วไป และโรงเรียนแห่งที่ 2 และ 4 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี ผู้บริหารไม่มีส่วนร่วมต่อการให้การสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขณะที่โรงเรียนที่มีการการปฏิบัติที่ดี ผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในลักษณะที่แตกต่างกัน คือ การเข้าสังเกตการสอน การเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก การเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี ได้ดำเนินการอย่างหลากหลายได้แก่ การเข้าสังเกตการสอน การรับฟังการนำเสนอข้อมูลของสมาชิก การบันทึกหลังสอน การบันทึกคลิปผลการเรียนของนักเรียน และข้อมูลป้อนกลับของนักเรียน ขณะที่โรงเรียนที่มีการปฏิบัติทั่วไป มีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การรับฟังการนำเสนอข้อมูลของสมาชิก ผลการเรียนของนักเรียน และข้อมูลป้อนกลับของนักเรียน รายละเอียดทั้งหมดดังตาราง 4.1 (สำหรับข้อมูลการสัมภาษณ์โดยละเอียดสามารถศึกษาได้ในภาคผนวก)

ตาราง 4.1 ลักษณะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ลักษณะการปฏิบัติภายในโรงเรียน	การปฏิบัติที่ดี				การปฏิบัติทั่วไป				ประเด็นการสร้างข้อความ
	เล็ก-กลาง		ใหญ่-ใหญ่พิเศษ		เล็ก-กลาง		ใหญ่-ใหญ่พิเศษ		
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. การกำหนดเวลาการทำงานร่วมกันในการสร้างกลุ่ม PLC									
- ไม่กำหนดเวลา					✓				การวางแผนการทำงาน
- เวลาในตารางสอน	✓	✓	✓	✓		✓	✓		
- เวลานอกเหนือตารางสอน								✓	
2. การสร้างกลุ่ม PLC ในโรงเรียน									
- รายวิชาที่สอน			✓	✓	✓	✓	✓	✓	การวางแผนการทำงาน
- ฝ่ายงาน			✓						
- ระดับชั้นที่สอน	✓		✓						
- ความสนใจ		✓							
3. ประเด็นการสนทนาในกลุ่ม PLC									
- ปัญหานักเรียนรายบุคคล	✓		✓		✓	✓	✓	✓	- การวางแผนการทำงาน - การดำเนินการแก้ปัญหา/ส่งเสริมนักเรียน - การติดตามการดำเนินการแก้ปัญหา/ส่งเสริมนักเรียน - การปรับปรุงแผนการทำงาน
- ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน	✓	✓	✓	✓		✓		✓	
- การวางแผนการทำงาน	✓	✓	✓	✓					
- แนวทางการแก้ปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
- การปรับปรุง/ทบทวนแผนการทำงาน	✓	✓	✓	✓					
- การกำหนดบทบาทหน้าที่									
4. การกำหนดบทบาทหน้าที่									
- สับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่	✓	✓	✓	✓					การวางแผนการทำงาน
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล									
- เข้าสังเกตการสอน	✓	✓							- การดำเนินการแก้ปัญหา/ส่งเสริมนักเรียน - การติดตามการดำเนินการแก้ปัญหา/ส่งเสริมนักเรียน
- การนำเสนอของสมาชิก	✓	✓	✓	✓			✓	✓	
- บันทึกหลังสอน	✓			✓					
- บันทึกคลิป		✓							
- ผลการเรียนรู้ของนักเรียน	✓		✓		✓	✓			
- ข้อมูลย้อนกลับของนักเรียน	✓			✓		✓			

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผลการสัมภาษณ์นักวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผลการสังเคราะห์ข้อมูลปรากฏประเด็น จำแนกเป็น 3 ประเด็น คือ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) การแนะแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเป็นประเด็นที่จากนักวิชาการทั้ง 2 คนที่ไม่แตกต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

การสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่านักวิชาการ 1 และนักวิชาการ 2 กล่าวถึงประเด็นที่เหมือนกัน ประกอบด้วย การสร้างความรู้ความเข้าใจต่อผู้บริหารโรงเรียน การสร้างความรู้ความเข้าใจต่อครู และการชี้ให้เห็นความสำคัญของ PLC มีรายละเอียดดังนี้

- 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจต่อผู้บริหารโรงเรียน กล่าวคือ การขับเคลื่อนตามนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนนี้ ผู้ที่มีบทบาทต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจ ต้องสามารถสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และสร้างเข้าใจที่ถูกต้องโดยการให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สร้างความเข้าใจถึงบทบาทของผู้บริหารในกลุ่ม PLC ว่าทุกคนในกลุ่มมีความเท่าเทียมกัน แต่มีบทบาทที่ชัดเจนที่ทุกคนต้องรับผิดชอบ
- 2) การสร้างความรู้ความเข้าใจในต่อครู กล่าวคือ ครูคือผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติใช้จริง ผู้ที่มีบทบาทต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจ ต้องสามารถสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และสร้างเข้าใจที่ถูกต้องโดยการเปิดโอกาสให้ครูเกิดการทดลองปฏิบัติ เพื่อสร้างภาพการดำเนินการที่ชัดเจนให้ครู
- 3) การชี้ให้เห็นความสำคัญ กล่าวคือ ผู้ที่มีบทบาทต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจ ต้องสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติเห็นความสำคัญกับผลของการดำเนินการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการยกตัวอย่าง การแนะแนวทางที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติในชีวิตประจำวันร่วมกับ PLC ได้อย่างเป็นส่วนหนึ่งชีวิตการสอน เป็นต้น

ผลการสัมภาษณ์นักวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผลการสังเคราะห์ข้อมูลปรากฏประเด็น จำแนกเป็น 3 ประเด็น คือ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) การแนะแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเป็นประเด็นที่จากนักวิชาการทั้ง 2 คนที่ไม่แตกต่างกัน ตามตาราง 4.2 มีรายละเอียดดังนี้

การสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่านักวิชาการ 1 และนักวิชาการ 2 กล่าวถึงประเด็นที่เหมือนกัน ประกอบด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อผู้บริหารโรงเรียน การสร้างความรู้ความเข้าใจต่อครู และการชี้ให้เห็นความสำคัญของ PLC มีรายละเอียดดังนี้

- 4) การสร้างความรู้ความเข้าใจต่อผู้บริหารโรงเรียน กล่าวคือ การขับเคลื่อนตามนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนนี้ ผู้ที่มีบทบาทต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจ ต้องสามารถสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และสร้างเข้าใจที่ถูกต้องโดยการให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สร้างความเข้าใจถึงบทบาทของผู้บริหารในกลุ่ม PLC ว่าทุกคนในกลุ่มมีความเท่าเทียมกัน แต่มีบทบาทที่ชัดเจนที่ทุกคนต้องรับผิดชอบ

- 5) การสร้างความรู้ความเข้าใจในต่อครู กล่าวคือ ครูคือผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติใช้จริง ผู้ที่มีบทบาทต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจ ต้องสามารถสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และสร้างเข้าใจที่ถูกต้องโดยการเปิดโอกาสให้ครูเกิดการทดลองปฏิบัติ เพื่อสร้างภาพการดำเนินการที่ชัดเจนให้ครู
- 6) การชี้ให้เห็นความสำคัญ กล่าวคือ ผู้ที่มีบทบาทต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจ ต้องสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติเห็นความสำคัญกับผลของการดำเนินการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการยกตัวอย่าง การแนะแนวทางที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติในชีวิตประจำวันร่วมกับ PLC ได้อย่างเป็นส่วนหนึ่งชีวิตการสอน เป็นต้น

การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า นักวิชาการ 1 และนักวิชาการ 2 ระบุถึงการสนับสนุนจากผู้อำนวยการ และการสื่อสารร่วมกันระหว่างครู ขณะที่นักวิชาการ 1 ระบุถึงการสนับสนุนด้านทรัพยากรของครู และความสัมพันธ์ของครูในกลุ่ม PLC มีผลต่อการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) การสนับสนุนจากผู้อำนวยการ มีลักษณะของการสนับสนุน คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจจากผู้บริหาร การให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติของครูจากผู้บริหาร การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงบทบาทการเป็นผู้นำในกลุ่ม PLC
- 2) การสนับสนุนด้านทรัพยากรของครู โดยหลักแล้วเป็นการที่ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ว่าจะในพื้นที่การรวมกลุ่ม การจัดสรรเวลาที่เหมาะสม ซึ่งทรัพยากรที่จัดสรรต้องเป็นทรัพยากรที่เหมาะสมต่อบริบทของโรงเรียนเช่นกัน
- 3) ความสัมพันธ์ของครูในกลุ่ม ด้วยความแตกต่างที่หลากหลายภายในโรงเรียน ย่อมเกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูนั้นอาจไม่สำคัญได้เทียบเท่ากับบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ซึ่งผู้ที่มีบทบาทต่อการควบคุมวง ซึ่งอาจเป็นครู หรือผู้บริหารต้องมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมภายในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จ
- 4) การสื่อสารร่วมกันระหว่างครู การสื่อสารที่มีความหมาย มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสื่อสารในกลุ่ม PLC สมาชิกในกลุ่มต้องสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ และสะท้อนถึงปัญหาได้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมนักเรียนร่วมกันต่อไป

ในส่วนของการแนะแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า นักวิชาการ 1 และนักวิชาการ 2 กล่าวถึงประเด็นที่เหมือนกัน ประกอบด้วย การสร้างกลุ่มของครูในโรงเรียน การกำหนด

แนวทางการส่งเสริมหรือปรับปรุงนักเรียน และการกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม PLC มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การสร้างกลุ่มของครูในโรงเรียน ในแต่ละโรงเรียนมีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ผู้ที่มีบทบาทต่อการขับเคลื่อนนโยบายสู่สถานศึกษา ควรเสนอเพียงตัวอย่างการสร้างกลุ่มทำงานร่วมกัน ไม่กำหนดลักษณะกลุ่มอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ควรให้ครูเรียนรู้ที่จะสร้างกลุ่มได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
- 2) การกำหนดแนวทางการส่งเสริมหรือปรับปรุงนักเรียน ผู้ที่มีบทบาทต่อการขับเคลื่อนนโยบายสู่สถานศึกษา ควรแสดงตัวอย่างแนวทางการแก้ปัญหาที่มีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้และสร้างความตระหนักต่อการสร้างเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเป็นสำคัญ
- 3) การกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม PLC ผู้ที่มีบทบาทต่อการขับเคลื่อนนโยบายสู่สถานศึกษา ควรสร้างความตระหนักและสร้างความสำคัญต่อความเท่าเทียมกันในกลุ่ม PLC และการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนจะรับผิดชอบ

ตาราง 4.2 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมุมมองของนักวิชาการ

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	นักวิชาการ		ประเด็นการสร้างข้อคำถาม
	1	2	
1. การสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			
- การสร้างความรู้ความเข้าใจต่อผู้บริหารโรงเรียน	✓	✓	- ความรู้ความเข้าใจ
- การสร้างความรู้ความเข้าใจต่อครู	✓	✓	
- การชี้ให้เห็นความสำคัญของ PLC	✓	✓	
2. การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			
- การสนับสนุนจากผู้อำนวยการ	✓	✓	- คุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู
- การสนับสนุนด้านทรัพยากรของครู	✓	✓	
- ความสัมพันธ์ของครูในกลุ่ม PLC	✓	✓	
- คุณลักษณะของครู	✓	✓	
3. การแนะนำแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			
- การสร้างกลุ่มของครูในโรงเรียน	✓	✓	- วิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- การกำหนดแนวทางการส่งเสริมหรือปรับปรุงนักเรียน	✓	✓	
- การกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม PLC	✓	✓	- สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู

การสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกได้เป็นการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา และการได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรในสถานศึกษา จากการรวบรวมข้อมูล พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนที่ปฏิบัติทั่วไป จะให้การสนับสนุนในด้านนโยบาย โดยการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ และการให้การสนับสนุนการจัดอบรม หรือการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ สำหรับโรงเรียนที่ปฏิบัติได้ดี ได้รับการสนับสนุนในด้านนโยบายและการจัดอบรมให้ความรู้เช่นเดียวกับโรงเรียนที่ปฏิบัติทั่วไป โดยได้รับการสนับสนุน

เพิ่มเติมคือ การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้บริหาร การสังเกตการทำงาน และการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้คำปรึกษาในการทำงานของครู

ในส่วนของการสนับสนุนทรัพยากรในสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนที่มีปฏิบัติทั่วไป ได้รับการสนับสนุนเหมือนกันทุกโรงเรียน คือ พื้นที่สำหรับรวมกลุ่มทำกิจกรรม และการมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการทำกิจกรรม สำหรับโรงเรียนแห่งที่ 8 ในส่วนของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี ได้รับการสนับสนุนในพื้นที่การทำกิจกรรม การจัดสรรเวลาที่เพียงพอเหมาะสม และการมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการทำกิจกรรม ทั้งนี้ในโรงเรียนแห่งที่ 3 ยังมีแหล่งสืบค้นหรือแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนสำหรับการเรียนรู้เพิ่มเติมของครู รายละเอียดดังตาราง 4.3

ตาราง 4.3 วิธีการขับเคลื่อนและการสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิธีการขับเคลื่อนและการสนับสนุน	การปฏิบัติที่ดี				การปฏิบัติทั่วไป				ประเด็นการสร้างข้อคำถาม
	เล็ก-กลาง		ใหญ่-ใหญ่พิเศษ		เล็ก-กลาง		ใหญ่-ใหญ่พิเศษ		
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. เอกสารการบันทึก									
- มีเอกสารบันทึก	✓	✓	✓		✓	✓	✓		การขับเคลื่อนกระบวนการ
- การบันทึก Logbook	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2. การเข้าร่วมของผู้บริหาร									
- ไม่มีการเข้าร่วม		✓		✓	✓	✓	✓	✓	การขับเคลื่อนกระบวนการ
- เข้าสังเกตกิจกรรม	✓								
- ผู้เชี่ยวชาญ			✓						
- ผู้อำนวยความสะดวก	✓								
3. การเผยแพร่ผลงาน									
- เผยแพร่ผลงานภายในโรงเรียน	✓	✓				✓			การขับเคลื่อนกระบวนการ
4. การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา									
- ไม่ให้การสนับสนุน		✓							- การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา - การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
- การสนับสนุนด้านนโยบาย	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
- การจัดอบรมให้ความรู้	✓		✓	✓		✓	✓	✓	
- เข้าร่วมทำกิจกรรม	✓		✓						
- เป็นผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ให้คำปรึกษา	✓		✓						
- สังเกตการทำงาน	✓		✓						
5. ทรัพยากรในสถานศึกษา									
- แหล่งสืบค้นข้อมูล/แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน			✓						- แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน
- พื้นที่การรวมกลุ่มที่เหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ เวลาและสถานที่สำหรับการทำกิจกรรม
- จัดสรรเวลาอย่างเพียงพอและเหมาะสม	✓	✓	✓	✓					
- วัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการทำกิจกรรม	✓	✓	✓	✓				✓	

1.2 เครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และข้อมูลเอกสาร ผู้วิจัยสังเคราะห์และกำหนดประเด็นการสร้างข้อคำถามประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ การวางแผนการทำงาน การดำเนินการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมนักเรียน การติดตามการดำเนินการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมนักเรียน และการปรับปรุงแผนการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับตามประเด็นการสร้างข้อคำถามตามตัวอย่างที่เสนอดังตาราง 4.4

ตาราง 4.4 คำถามตามประเด็นการสร้างข้อคำถาม

ประเด็นการสร้างข้อคำถาม	ตัวอย่างข้อคำถาม
1. การวางแผนการทำงาน	<p>ภายในกลุ่ม PLC ของท่านมีการกำหนดบทบาท (อาทิ ผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/สมาชิก/ผู้บันทึก) ในการรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน สำหรับการรวมกลุ่มในแต่ละครั้ง</p> <p>ท่านใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนในการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียน เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC</p> <p>ท่านและสมาชิกกลุ่ม PLC นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปใช้ในการวางแผนการทำงานร่วมกัน</p>
2. การดำเนินการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมนักเรียน	<p>ท่านแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน ตามแผนการทำงานที่ได้กำหนดร่วมกับสมาชิกกลุ่ม PLC</p> <p>ขณะดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ท่านและสมาชิก PLC ต่างรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นต้น เพื่อใช้สำหรับการสะท้อนผลการปฏิบัติ</p> <p>ท่านใช้ข้อมูลจากผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ในการทบทวน ติดตามการทำงานร่วมกัน</p>
3. การติดตามการดำเนินการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมนักเรียน	<p>ท่านใช้ข้อมูลจากผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนในการทบทวน ติดตามการทำงานร่วมกัน</p> <p>ท่านนำเสนอผลการแก้ปัญหาของนักเรียนร่วมกับสมาชิก PLC เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน</p> <p>ท่านอภิปรายการดำเนินงานร่วมกับสมาชิก PLC จากข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียน และผลการสังเกตการณ์สอน ด้วยทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อกำหนดประเด็นการปรับปรุงแผนการทำงาน</p>
4. การปรับปรุงแผนการทำงาน	<p>ท่านปรับปรุงแผนการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC ด้วยความไตร่ตรอง และแสดงความคิดเห็น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาแผนการทำงาน</p> <p>ท่านปรับปรุงแผนการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC จากประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขจากการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียน และการสังเกตการสอน</p> <p>ท่านนำเสนอผลการแก้ปัญหาของนักเรียนร่วมกับสมาชิก PLC เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน</p>

1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพได้แก่ ความเที่ยง (reliability) และความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) รายละเอียดดังนี้

1.3.1 ความเที่ยง (reliability)

ภายหลังการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สอนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 56 คน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้วิธีประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้เกณฑ์สำหรับพิจารณาค่าความเที่ยงที่เหมาะสม เมื่อข้อคำถามดังกล่าวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่มากกว่า .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

ผลการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือการวัดการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ในการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าความเที่ยงตั้งแต่ .894 ถึง .912 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่สูง มีรายละเอียดตามตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง

องค์ประกอบ	ข้อ	Cronbach's Alpha
การปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		
1.1 การวางแผนการทำงาน	7	.894
1.2 การดำเนินการตามแผนการทำงาน	6	.912
1.3 การตรวจสอบผลการดำเนินการ	6	.903
1.4 การปรับปรุงแผนการทำงาน	4	.901

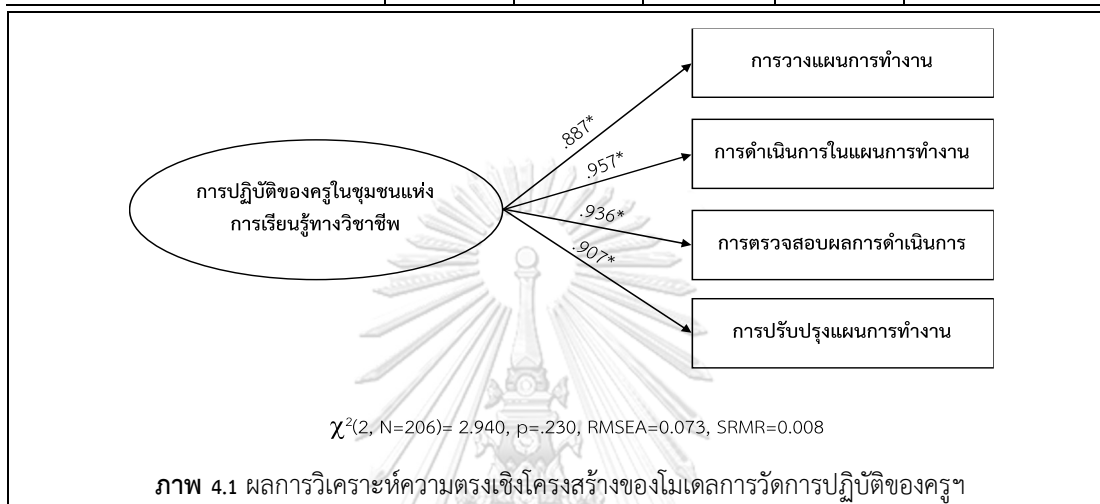
1.3.2 ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity)

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำข้อมูลจากตัวอย่างที่เป็นครูจำนวน 206 คน ไปวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับทฤษฎี ($\chi^2(2, N=206)= 2.940, p=.230, RMSEA=0.073, SRMR=0.008$)

สำหรับน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบนั้นมีความใกล้เคียงกันและมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบการดำเนินการในแผนการทำงานมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ($B=.957$) รองลงมาได้แก่ การตรวจสอบผลการดำเนินการ ($B=.936$) การปรับปรุงแผนการทำงาน ($B=.907$) และการวางแผนการทำงาน ($B=.887$) ตามลำดับ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความผันแปรร่วมกับการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ระหว่าง .787 - .916 รายละเอียดดังตาราง 4.6 และภาพ 4.1

ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการปฏิบัติของครู

องค์ประกอบ	B	SE	t	R ²	Factor Score Coefficients
1. การวางแผนการทำงาน	.887	.025	35.236*	.787	.135
2. การดำเนินการตามแผนการทำงาน	.957	.013	71.015*	.916	.367
3. การตรวจสอบผลการดำเนินการ	.936	.017	55.408*	.876	.236
4. การปรับปรุงแผนการทำงาน	.907	.021	42.438*	.823	.157



ตอนที่ 2 การขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน แบ่งการนำเสนอออกเป็น ตอน คือ 1) การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู 2) การปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน รายละเอียดดังนี้

2.1 การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู

ผลการวิเคราะห์วิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามการรับรู้ของครูจำนวน 206 คนพบว่า การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีการกำหนดแผนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (X5) มากที่สุด (ร้อยละ 68.00) รองลงมาคือ การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ครูในแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการรายงานผลการดำเนินการตามกระบวนการ PLC ต่อสถานศึกษาพร้อมบันทึก Logbook เสนอต่อผู้บริหาร ในระดับที่เท่ากัน (ร้อยละ 51.50) การจัดทำคู่มือและแบบบันทึกสำหรับกลุ่ม PLC ในโรงเรียน (ร้อยละ 48.50) การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ PLC จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ (ร้อยละ 37.90) การนิเทศติดตามจากผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 35.40) การกำหนดบทบาทของแต่ละบุคคลในการทำ PLC (ร้อยละ 29.60) การกำหนดเวลาการทำ PLC ในตารางสอนที่ไม่กระทบต่อการเรียนของนักเรียน และการนิเทศติดตามจากศึกษานิเทศก์ ในระดับที่เท่ากัน (ร้อยละ 28.20) และการมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก

ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ (ร้อยละ 18.90) เป็นวิธีการขับเคลื่อนที่เกิดการปฏิบัติน้อยที่สุด มีรายละเอียดตามตาราง 4.7

ตาราง 4.7 การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู

การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	ร้อยละการปฏิบัติ (n=206)	การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	ร้อยละการปฏิบัติ (n=206)
1. สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ครูในแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (X1)	51.50	7. กำหนดบทบาทของแต่ละบุคคลในการทำ PLC (X7)	29.60
2. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (X2)	27.70	8. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ใน PLC (X8)	18.90
3. จัดทำคู่มือและแบบบันทึกสำหรับการรวมกลุ่ม PLC ในโรงเรียน (X3)	48.50	9. นิเทศ ติดตามจากผู้บริหารสถานศึกษา (X9)	35.40
4. จัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับ PLC จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ (X4)	37.90	10. นิเทศ ติดตามจากศึกษานิเทศก์ (X10)	28.20
5. กำหนดแผนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (X5)	68.00	11. รายงานผลการดำเนินการ PLC ต่อสถานศึกษาพร้อมบันทึก Logbook เสนอต่อผู้บริหาร (X11)	51.50
6. กำหนดเวลาการทำ PLC ในตารางสอน ที่ไม่กระทบต่อการเรียนของนักเรียน (X6)	28.20	12. เผยแพร่วิธีการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาให้นักเรียนที่มีประสิทธิภาพ (X12)	27.70

เมื่อดำเนินการจัดกลุ่มของวิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์กลุ่มแฝง (latent class analysis: LCA) ของวิธีการขับเคลื่อนลักษณะต่าง ๆ 12 ลักษณะ ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลที่มีกลุ่มแฝง 2 กลุ่มมีความเหมาะสมให้ข้อมูลสารสนเทศมากกว่าโมเดลที่มีกลุ่มแฝง 1 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (VLMR=290.699; $p=0.018$) และโมเดลที่มีกลุ่มแฝง 3 กลุ่ม มีความเหมาะสมให้ข้อมูลสารสนเทศมากกว่าโมเดลที่มีกลุ่มแฝง 2 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (VLMR=128.234; $p=0.001$) โมเดลที่มีกลุ่มแฝง 4 กลุ่ม มีความเหมาะสมให้ข้อมูลสารสนเทศแตกต่างจากโมเดลที่มีกลุ่มแฝง 3 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (VLMR=49.238; $p=0.022$) และโมเดลที่มีกลุ่มแฝง 5 กลุ่ม มีความเหมาะสมให้ข้อมูลสารสนเทศแตกต่างจากโมเดลที่มีกลุ่มแฝง 4 กลุ่มอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (VLMR=45.772; $p=0.352$) และเมื่อพิจารณาค่า AIC BIC และ Adj.BIC พบว่าโมเดลที่มีกลุ่มแฝง 4 กลุ่ม มีค่าน้อยกว่าโมเดล LCA ที่มีกลุ่มแฝง 3 กลุ่ม อีกทั้งยังมีค่า Entropy เท่ากับ 0.872 ซึ่งมากกว่าโมเดลที่มีกลุ่มแฝง 2 และ 3 กลุ่ม นั้นแสดงว่าการจำแนกคนเข้าแต่ละกลุ่มแฝงของวิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนสามารถอธิบายความเป็นตัวแทนของแต่ละลักษณะกลุ่มแฝงได้ในระดับสูง ดังนั้น การกำหนดจำนวนกลุ่มแฝงจะเลือกใช้โมเดลที่มีกลุ่มแฝง 4 กลุ่ม มาใช้อธิบายคุณลักษณะกลุ่มย่อย (subgroups) ของวิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียน รายละเอียดตามตาราง 4.8

ตาราง 4.8 ดัชนีสำหรับตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล LCA

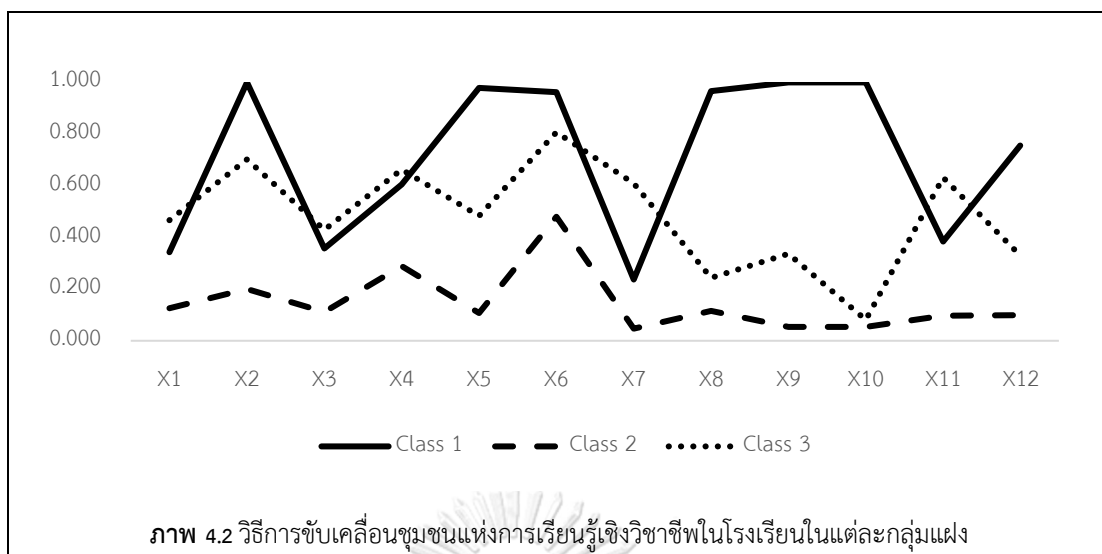
Model	AIC	BIC	Adj.BIC	VLMR	Entropy
2 class	2816.663	2899.860	2820.650	290.699; $p=0.018$	0.824
3 class	2714.429	2840.888	2720.489	128.234; $p=0.001$	0.852
4 class	2691.191	2860.913	2699.325	49.238; $p=0.022$	0.872

หมายเหตุ: AIC = akaike information criterion, BIC = Bayesian information criterion, VLMR = VUONG-LO-MENDEL-L-RUBIN loglikelihood ratio test

เมื่อพิจารณาค่าประมาณสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบทั้ง 12 องค์ประกอบของแต่ละกลุ่มแฝงวิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มแฝง 1 (Class 1) คือกลุ่มที่มีการขับเคลื่อน PLC อย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม โดยจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC และจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ PLC จากผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้มีการกำหนดแผนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำหนดเวลาการทำ PLC ในตารางการสอน ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีการกำกับติดตามจากผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ พร้อมเผยแพร่การทำ PLC ในวงกว้าง กลุ่มแฝง 2 (Class 2) คือกลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย กล่าวคือ การขับเคลื่อนในประเด็นต่าง ๆ จะอยู่ในระดับน้อย และกลุ่มแฝง 3 (Class 3) คือกลุ่มที่มีการขับเคลื่อน PLC ที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC โดยมีการให้ความสำคัญต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากผู้เชี่ยวชาญ กำหนดเวลาการทำ PLC ในตารางสอนและกำหนดบทบาทของแต่ละบุคคลในการทำ PLC ร่วมกัน โดยจะมีการดำเนินการในทุกลักษณะของการขับเคลื่อน รายละเอียดตามตาราง 4.9

ตาราง 4.9 วิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนในแต่ละกลุ่มแฝง

วิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียน	class 1 (13%)	class 2 (45%)	class 3 (42%)
1. สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ครูในแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (X1)	0.342	0.126	0.467
2. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (X2)	<u>1.000</u>	0.201	<u>0.703</u>
3. จัดทำคู่มือและแบบบันทึกสำหรับการรวมกลุ่ม PLC ในโรงเรียน (X3)	0.357	0.112	0.430
4. จัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับ PLC จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ (X4)	<u>0.605</u>	0.289	<u>0.662</u>
5. กำหนดแผนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (X5)	<u>0.979</u>	0.108	0.483
6. กำหนดเวลาการทำ PLC ในตารางสอน ที่ไม่กระทบต่อการเรียนของนักเรียน (X6)	<u>0.963</u>	0.480	<u>0.807</u>
7. กำหนดบทบาทของแต่ละบุคคลในการทำ PLC (X7)	0.237	0.047	<u>0.609</u>
8. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ใน PLC (X8)	<u>0.967</u>	0.116	0.244
9. นิเทศ ติดตามจากผู้บริหารสถานศึกษา (X9)	<u>1.000</u>	0.054	0.337
10. นิเทศ ติดตามจากศึกษานิเทศก์ (X10)	<u>1.000</u>	0.053	0.081
11. รายงานผลการดำเนินการตามกระบวนการ PLC ต่อสถานศึกษา พร้อมบันทึก Logbook เสนอต่อผู้บริหาร (X11)	0.384	0.097	0.631
12. เผยแพร่วิธีการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาที่นักเรียนที่มีประสิทธิภาพ (X12)	<u>0.755</u>	0.099	0.330



2.2 การปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

ลักษณะการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน การดำเนินการในแผนการทำงาน การตรวจสอบผลการดำเนินการ การปรับปรุงแผนการทำงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของครู และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการปฏิบัติของครูในแต่ละกลุ่มแผน มีรายละเอียดดังนี้

การวางแผนการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในด้านการวางแผนการทำงาน โดยภาพรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการปฏิบัติของครูเป็นรายข้อที่มีความโดดเด่น พบว่า ครูมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความเชื่อใจ และให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากที่สุด ($M=3.94$, $SD=0.93$) รองลงมาคือ ใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนในการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียน เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC ($M=3.27$, $SD=1.00$) และค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น บทความงานวิจัย ฯลฯ เพื่อใช้ร่วมกันวางแผนการทำงานน้อยที่สุด ($M=2.74$, $SD=1.22$) รายละเอียดดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ร้อยละของลักษณะการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การปฏิบัติของครู	ไม่ปฏิบัติ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	M	SD
1. ศึกษาค้นคว้าความรู้ สำหรับเป็นข้อมูลที่ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงนักเรียนร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC	2.91	2.43	11.17	38.83	35.44	9.22	100.0	3.29	1.06

การปฏิบัติของครู	ไม่ปฏิบัติ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	M	SD
2. ใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนในการวิเคราะห์ความต้องการ เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC	1.94	3.88	9.71	40.29	37.86	6.31	100.0	3.27	1.00
3. ใช้ข้อมูลของนักเรียนที่หลายหลากเป็นหลักฐานในการกำหนดประเด็นปัญหาหรือวัตถุประสงค์ของการทำ PLC ในกลุ่มของท่าน	3.88	2.43	9.22	34.95	34.47	15.05	100.0	3.39	1.16
4. การกำหนดเป้าหมายการทำงานของกลุ่มทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	6.31	2.91	10.68	36.89	35.92	7.28	100.0	3.15	1.19
5. การกำหนดบทบาท (อาทิ ผู้อำนวยความสะดวก สมาชิก ผู้บันทึก) ในการรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน สำหรับการรวมกลุ่มในแต่ละครั้ง	7.28	2.91	8.74	35.92	32.52	12.62	100.0	3.21	1.29
6. ค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น บทความ งานวิจัย ฯลฯ เพื่อใช้ร่วมกันวางแผนการทำงาน	6.80	7.28	21.84	39.32	18.93	5.83	100.0	2.74	1.22
7. การทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความเชื่อใจและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	0.00	1.46	5.83	20.39	42.23	30.10	100.0	3.94	0.93

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติของครูในด้านการวางแผนการทำงานระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกัน เนื่องจากจำนวนครูในแต่ละกลุ่มมีจำนวนที่แตกต่างกันมาก ถ้าทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ F จะทำให้อำนาจในการทดสอบลดลง ผู้วิจัยจึงเปลี่ยนวิธีการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบ Welch statistic แทน ผลการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติของครูในด้านการวางแผนการทำงาน มีความแตกต่างกันระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Games-Howell พบว่า การปฏิบัติด้านการวางแผนของครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่ม 1 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม) กลุ่ม 3 (กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม) สูงกว่าครูกลุ่ม 2 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย) รายละเอียดดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติของครูจำแนกตามกลุ่มแฝง

กลุ่ม	N	M	SD	ANOVA: Robust Tests of Equality of Means			
				Welch Statistic	df1	df2	p
กลุ่ม 1	28	3.76	0.47	22.58*	2.00	96.69	0.00
กลุ่ม 2	93	2.91	0.90	Levene Statistic			
กลุ่ม 3	85	3.53	0.71	7.967*	2.00	203.00	0.00
รวม	206	3.28	0.85	ผลการทดสอบรายคู่: กลุ่ม 1, กลุ่ม 3 > กลุ่ม 2			

หมายเหตุ: * $p < .05$

กลุ่ม 1 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม

กลุ่ม 2 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย

กลุ่ม 3 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม

การดำเนินการตามแผนการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการดำเนินการตามแผนการทำงานพบว่า ครูดำเนินการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน ตามแผนการทำงานที่ได้กำหนดร่วมกับสมาชิกกลุ่ม PLC มากที่สุด ($M=3.42$, $SD=0.97$) รองลงมา คือ การร่วมกับสมาชิก PLC รวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ขณะดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนเพื่อใช้สำหรับการสะท้อนผลการปฏิบัติ ($M=3.40$, $SD=1.13$) และการร่วมกับสมาชิก PLC ระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุและหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่อย่างทันท่วงที เมื่อวิธีการแก้ปัญหาที่กลุ่ม PLC กำหนดขึ้นไม่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($M=3.30$, $SD=1.12$) รายละเอียดดังตาราง 4.12

ตาราง 4.12 ร้อยละของลักษณะการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การปฏิบัติของครู	ไม่ปฏิบัติ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	M	SD
1. การแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน ตามแผนการทำงานที่ได้กำหนดร่วมกับสมาชิกกลุ่ม PLC	2.43	1.94	6.31	38.35	42.72	8.25	100.0	3.42	0.97
2. การร่วมกับสมาชิก PLC รวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นต้น ขณะดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน เพื่อใช้สำหรับการสะท้อนผลการปฏิบัติ	4.37	1.46	9.71	30.10	43.20	11.17	100.0	3.40	1.13
3. การร่วมกับสมาชิก PLC ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาของนักเรียนเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน	4.85	2.43	6.80	37.38	32.04	16.50	100.0	3.39	1.20

การปฏิบัติของครู	ไม่ปฏิบัติ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	M	SD
4. ใช้ข้อมูลจากผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ในการทบทวนติดตามการทำงานร่วมกัน	3.40	3.88	11.17	33.50	32.04	16.02	100.0	3.35	1.19
5. การร่วมกับสมาชิก PLC ระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุและหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่อย่างทัน ท่วงที เมื่อวิธีการแก้ปัญหาที่กลุ่ม PLC กำหนดขึ้นไม่ประสบความสำเร็จ	3.40	3.88	8.74	37.86	35.44	10.68	100.0	3.30	1.12
6. เสริมสร้างความมั่นใจ และให้กำลังใจในการแก้ปัญหาของนักเรียน เมื่อการดำเนินการตามแผนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง	2.91	2.91	9.71	34.47	40.29	9.71	100.0	3.35	1.07

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติของครูในด้านการดำเนินการในแผนการทำงานระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกันพบว่า การดำเนินการในแผนการทำงานของครูมีความแตกต่างกันระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการปฏิบัติของครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่ม 1 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม) กลุ่ม 3 (กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม) สูงกว่าครูกลุ่ม 2 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย) รายละเอียดดังตาราง 4.13

ตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติของครูจำแนกตามกลุ่มแผน

กลุ่ม	N	M	SD	ANOVA: Robust Tests of Equality of Means			
				Welch Statistic	df1	df2	p
กลุ่ม 1	28	3.96	0.86	13.51*	2.00	79.04	0.00
กลุ่ม 2	93	3.03	0.99	Levene Statistic			
กลุ่ม 3	85	3.54	0.90	0.68	2.00	203.00	.507
รวม	206	3.37	0.99	ผลการทดสอบรายคู่: กลุ่ม 1, กลุ่ม 3 > กลุ่ม 2			

หมายเหตุ: * $p < .05$

กลุ่ม 1 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม

กลุ่ม 2 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย

กลุ่ม 3 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม

การตรวจสอบผลการดำเนินการ

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในด้านการตรวจสอบผลการดำเนินการพบว่า ครูมีการอภิปรายการดำเนินงานร่วมกับสมาชิก PLC จากข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียน และผลการสังเกตการสอน ด้วยทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อกำหนดประเด็นการปรับปรุงแผนการทำงานมากที่สุด ($M=3.24$, $SD=1.15$) รองลงมาได้แก่ การใช้การอภิปรายการดำเนินงานร่วมกับสมาชิก PLC จากข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียนและผลการสังเกตการสอนด้วยทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อกำหนดประเด็นการปรับปรุงแผนการทำงาน ($M=3.12$, $SD=1.20$) และทำการเข้าสังเกตการสอนของสมาชิก บันทึกคลิปการสอนรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทบทวนการทำงานในครั้งต่อไป น้อยที่สุด ($M=2.45$, $SD=1.48$) รายละเอียดดังตาราง 4.14

ตาราง 4.14 ร้อยละของลักษณะการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การปฏิบัติของครู	ไม่ปฏิบัติ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	M	SD
1. การเข้าสังเกตการสอนของสมาชิก บันทึกคลิปการสอนรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทบทวนการทำงานในครั้งต่อไป	16.99	9.22	16.99	31.07	20.39	5.34	100.0	2.45	1.48
2. การนำเสนอผลการแก้ปัญหาของนักเรียนร่วมกับสมาชิก PLC เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน	4.37	3.40	15.05	39.81	30.58	6.80	100.0	3.09	1.12
3. การร่วมกับสมาชิก PLC วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของการแก้ปัญหา นักเรียนตามแผนงาน โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากผลการเรียนรู้ของนักเรียน และผลการสังเกตการสอน เพื่อกำหนดประเด็นการปรับปรุงแผนการทำงาน	6.31	3.88	11.17	34.47	38.83	5.34	100.0	3.12	1.20
4. การอภิปรายการดำเนินงานร่วมกับสมาชิก PLC จากข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียน และผลการสังเกตการสอน ด้วยทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อกำหนดประเด็นการปรับปรุงแผนการทำงาน	4.85	2.91	11.17	33.01	40.29	7.77	100.0	3.24	1.15

การปฏิบัติของครู	ไม่ปฏิบัติ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	M	SD
5. การร่วมกับสมาชิก PLC ระบุข้อควรปรับปรุงของแผนการทำงาน จากข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียน ข้อมูลการสังเกตภายในชั้นเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงแผนการทำงานให้ชัดเจน	5.34	2.91	14.08	38.83	31.07	7.77	100.0	3.11	1.16
6. รับฟังการนำเสนอข้อมูลจากสมาชิก PLC ด้วยความไตร่ตรอง และแสดงความคิดเห็น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาแผนการทำงาน	2.43	2.91	5.83	36.89	36.41	15.53	100.0	3.49	1.07

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติของครูในด้านการตรวจสอบผลการดำเนินการระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกันพบว่า การดำเนินการตรวจสอบผลการดำเนินการของครูมีความแตกต่างกันระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการปฏิบัติของครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่ม 1 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม) กลุ่ม 3 (กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม) สูงกว่าครูกลุ่ม 2 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย) รายละเอียดดังตาราง 4.15

ตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติของครูจำแนกตามกลุ่มแฝง

กลุ่ม	N	M	SD	ANOVA: Robust Tests of Equality of Means			
				Welch Statistic	df1	df2	p
กลุ่ม 1	28	3.39	0.78	10.95*	2.00	83.76	0.00
กลุ่ม 2	93	2.74	1.01	Levene Statistic			
กลุ่ม 3	85	3.36	0.96	1.72	2.00	203.00	.182
รวม	206	3.08	1.00	ผลการทดสอบรายคู่: กลุ่ม 1, กลุ่ม 3 > กลุ่ม 2			

หมายเหตุ: * $p < .05$

กลุ่ม 1 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม

กลุ่ม 2 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย

กลุ่ม 3 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม

การปรับปรุงแผนการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในด้านการปรับปรุงแผนการทำงาน โดยภาพรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ครูมีการสร้างกำลังใจในการทำงานและร่วมกันแสดงความคิดเห็นต่อกันในความสำเร็จของกันและกันมากที่สุด ($M=3.50$, $SD=1.25$) รองลงมาได้แก่ มีการปรับปรุงแผนการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC จากประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียนและการสังเกตการสอน ($M=3.30$, $SD=1.13$) ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหาสำหรับแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนที่หลากหลาย ($M=3.23$, $SD=1.19$) และร่วมกับสมาชิก PLC ศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหามาตามแผนงานในระยะถัดไป ($M=3.06$, $SD=1.14$) รายละเอียดดังตาราง 4.16

ตาราง 4.16 ร้อยละของลักษณะการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การปฏิบัติของครู	ไม่ปฏิบัติ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	M	SD
1. การปรับปรุงแผนการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC จากประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียนและการสังเกตการสอน	2.91	4.37	10.19	37.38	33.01	12.14	100.0	3.30	1.13
2. การร่วมกับสมาชิก PLC ศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหาตามแผนงานในระยะถัดไป	4.85	3.88	13.11	44.66	25.73	7.77	100.0	3.06	1.14
3. ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหา สำหรับแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนที่หลากหลาย	3.88	5.83	8.25	39.32	30.58	12.14	100.0	3.23	1.19
4. การสร้างกำลังใจในการทำงาน และร่วมกันแสดงความคิดเห็นต่อกันในความสำเร็จของกันและกัน	3.88	3.40	7.77	32.52	28.64	23.79	100.0	3.50	1.25

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติของครูในด้านการปรับปรุงแผนการทำงานระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกันพบว่า การดำเนินการในการปรับปรุงแผนการทำงานของครูมีความแตกต่างกันระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการปฏิบัติของครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่ม 1 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม) กลุ่ม 3

(กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม) สูงกว่าครุกลุ่ม 2 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย)รายละเอียดดังตาราง 4.17

ตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติของครูจำแนกตามกลุ่มแฝง

กลุ่ม	N	M	SD	ANOVA: Robust Tests of Equality of Means			
				Welch Statistic	df1	df2	p
กลุ่ม 1	28	3.96	0.78	16.88*	2.00	85.40	0.00
กลุ่ม 2	93	2.90	1.08	Levene Statistic			
กลุ่ม 3	85	3.45	0.98	1.37	2.00	203.00	.256
รวม	206	3.27	1.06	ผลการทดสอบรายคู่: กลุ่ม 1, กลุ่ม 3 > กลุ่ม 2			

หมายเหตุ: * $p < .05$

กลุ่ม 1 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม

กลุ่ม 2 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย

กลุ่ม 3 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม

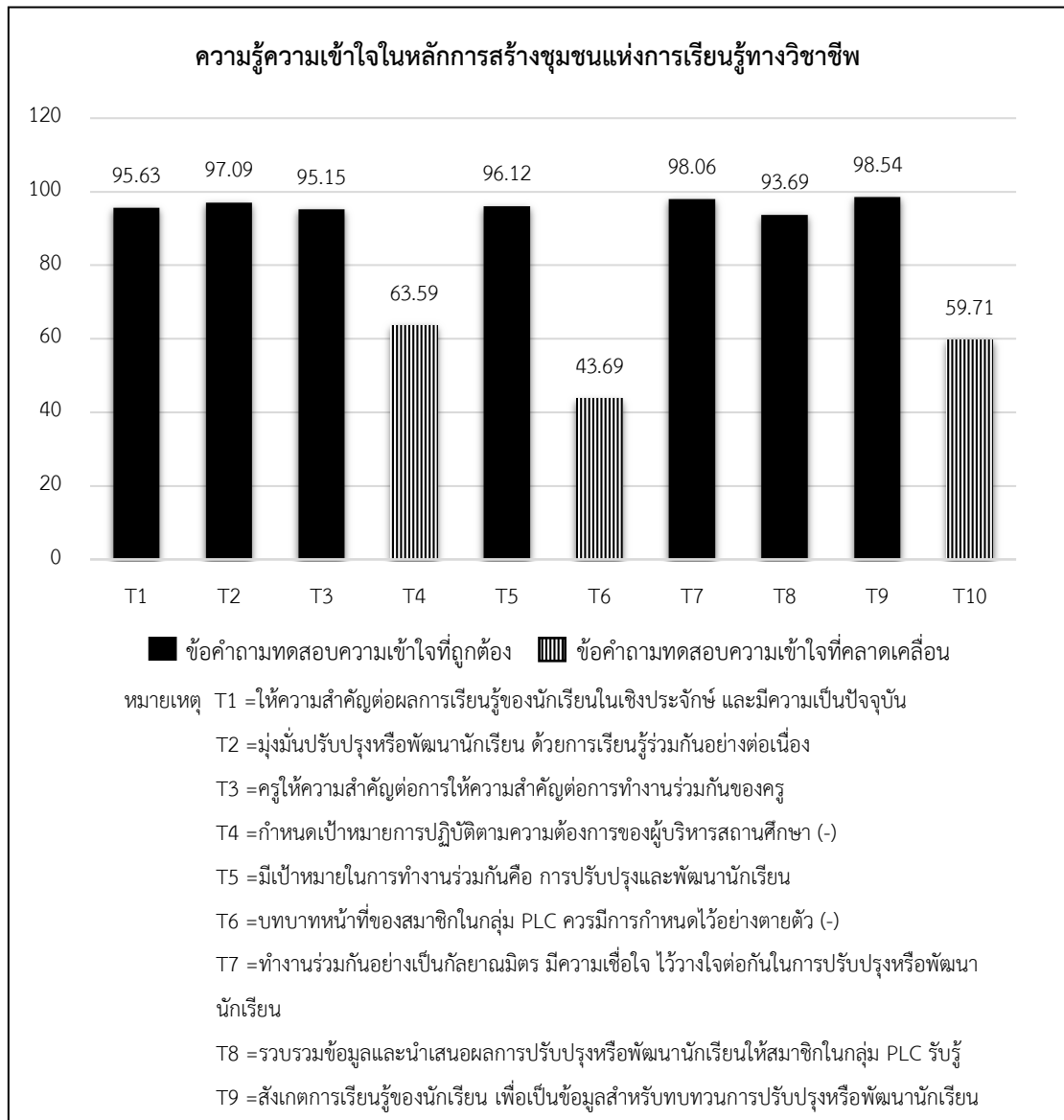
2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1) ความรู้ความเข้าใจของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) การสนับสนุนจากโรงเรียน โดยแบ่งเป็นการสนับสนุนของผู้บริหารและการสนับสนุนด้านทรัพยากร 3) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 4) คุณลักษณะของครูด้านการสะท้อนคิด ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ความรู้ความเข้าใจของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากข้อคำถามเพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อคำถามที่ทดสอบความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง จำนวน 7 ข้อ และคำถามที่ทดสอบความรู้ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน จำนวน 3 ข้อ พบว่า ตัวอย่างวิจัยมีความเข้าใจที่ถูกต้องในแต่ละข้อร้อยละ 93.69 ถึง 98.54 ในส่วนของข้อคำถามที่ทดสอบความรู้ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนพบว่าครูจำนวนกว่าครึ่งยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนตัวอย่างเช่น การทำ PLC ในโรงเรียนยังมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งการทำ PLC ในโรงเรียนยังมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ตายตัว และมีการประเมินผลพัฒนาหรือปรับปรุงนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา รายละเอียดดังภาพ 4.3



ภาพ 4.3 ความรู้ความเข้าใจของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกันพบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูมีความแตกต่างกันระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความรู้ความเข้าใจของครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่ม 1 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อน PLC อย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม) สูงกว่าครูกลุ่ม 2 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย) และครูกลุ่ม 3 (กลุ่มที่มีการขับเคลื่อน PLC ที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม) รายละเอียดดังตาราง 4.18

ตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของครู

กลุ่ม	N	M	SD	ANOVA: Robust Tests of Equality of Means			
				Welch Statistic	df1	df2	p
กลุ่ม 1	28	8.75	1.40	3.87*	2.00	72.02	0.25
กลุ่ม 2	93	7.97	1.12	Levene Statistic			
กลุ่ม 3	85	7.96	1.31	1.96	2.00	203.00	.144
รวม	206	8.07	1.26	ผลการทดสอบรายคู่: กลุ่ม 1 > กลุ่ม 2, กลุ่ม 3			

หมายเหตุ: * $p < .05$

กลุ่ม 1 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม

กลุ่ม 2 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย

กลุ่ม 3 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม

การสนับสนุนจากผู้บริหาร

ผลการวิเคราะห์การสนับสนุนจากผู้บริหารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสามารถตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ในการทำ PLC ในโรงเรียน มากที่สุด ($M=3.26, SD=1.15$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้เห็นความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์และความเชื่อร่วมกันในการทำ PLC ($M=3.20, SD=1.08$) และ ผู้บริหารแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของสมาชิก PLC ในกระบวนการ PLC ($M=3.20, SD=1.13$) และผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับครูในกลุ่ม PLC น้อยที่สุด ($M=2.95, SD=1.18$) รายละเอียดดังตาราง 4.19

ตาราง 4.19 ร้อยละการสนับสนุนของผู้บริหารในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การปฏิบัติของครู	ได้รับ/ปฏิบัติ	ได้รับ/ปฏิบัติ	ได้รับ/ปฏิบัติ	ได้รับ/ปฏิบัติ	ได้รับ/ปฏิบัติ	รวม	M	SD
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ผู้บริหารของโรงเรียนเป็นผู้นำขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในโรงเรียน	8.74	15.05	37.38	31.55	7.28	100.0	3.14	1.05
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสามารถตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ในการทำ PLC ในโรงเรียน	7.28	18.45	31.07	27.67	15.53	100.0	3.26	1.15
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์และความเชื่อร่วมกันในการทำ PLC	7.77	16.50	33.98	31.55	10.19	100.0	3.20	1.08
4. ผู้บริหารแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของสมาชิก PLC ในกระบวนการ PLC	8.74	15.53	35.44	27.18	13.11	100.0	3.20	1.13
5. ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับครูในกลุ่ม PLC	13.11	20.87	35.92	17.96	12.14	100.0	2.95	1.18

การปฏิบัติของครู	ได้รับ/ ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ได้รับ/ ปฏิบัติ น้อย	ได้รับ/ ปฏิบัติ ปานกลาง	ได้รับ/ ปฏิบัติ มาก	ได้รับ/ ปฏิบัติ มากที่สุด	รวม	M	SD
6. ผู้บริหารและครูในกลุ่ม PLC ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างเท่าเทียมกันในกิจกรรมต่าง ๆ	12.62	18.93	33.98	24.27	10.19	100.0	3.00	1.16
7. ผู้บริหารช่วยเหลือในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้ร่วมกันของครูเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน	12.62	16.99	35.92	22.82	11.65	100.0	3.04	1.17
8. ผู้บริหารสนับสนุนการให้ครูแบ่งปันการปฏิบัติที่ดี (best practice) เพื่อเป็นแบบอย่างที่สามารถปรับปรุงผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น	9.71	15.53	34.95	31.55	8.25	100.0	3.13	1.09
9. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและแสดงให้เห็นถึงการเป็นภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้	9.71	17.96	33.01	31.55	7.77	100.0	3.10	1.09
10. ผู้บริหารกระตุ้นให้สมาชิก PLC สื่อสารเพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ที่เกิดจากในกลุ่มหรือประสบการณ์จากชั้นเรียน	10.68	18.93	33.01	29.13	8.25	100.0	3.05	1.11

การสนับสนุนด้านทรัพยากร

ผลการวิเคราะห์การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า โรงเรียนมีการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมต่อการรวมกลุ่ม PLC ที่สามารถเข้าร่วมได้โดยไม่กระทบต่อการสอน ($M=3.26$, $SD=1.15$) อีกทั้งมีข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สำหรับการดำเนินการตามแนวคิด PLC ในโรงเรียน ($M=3.26$, $SD=0.98$) จัดเตรียมพื้นที่สำหรับการรวมกลุ่ม PLC เพื่อทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกได้โดยสะดวกจากการจัดการของผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อน PLC ($M=3.25$, $SD=1.01$) และจัดหาแหล่งข้อมูล (อาทิ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ระบบสืบค้นข้อมูลภายในโรงเรียน) ที่สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย น้อยที่สุด ($M=3.10$, $SD=1.06$) รายละเอียดดังตาราง 4.20

ตาราง 4.20 การสนับสนุนของผู้บริหารด้านทรัพยากรในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การปฏิบัติของครู	ได้รับ/ ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ได้รับ/ ปฏิบัติ น้อย	ได้รับ/ ปฏิบัติ ปานกลาง	ได้รับ/ ปฏิบัติ มาก	ได้รับ/ ปฏิบัติ มากที่สุด	รวม	M	SD
1. จัดสรรเวลาที่เหมาะสมต่อการรวมกลุ่ม PLC ที่สามารถเข้าร่วมได้ โดยไม่กระทบต่อการสอน	8.25	16.50	31.07	29.13	15.05	100.0	3.26	1.15
2. พื้นที่สำหรับการรวมกลุ่ม PLC เพื่อทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกได้ โดยสะดวก จากการจัดการของผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อน PLC	4.85	18.45	32.52	35.44	8.74	100.0	3.25	1.01
3. มีข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สำหรับการดำเนินการตามแนวคิด PLC	4.37	16.50	36.89	33.50	8.74	100.0	3.26	0.98
4. จัดหาแหล่งข้อมูล (อาทิ ผลการเรียนของนักเรียน ระบบสืบค้นข้อมูลภายในโรงเรียน) ที่สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย	8.25	17.96	38.35	26.70	8.74	100.0	3.10	1.06
5. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำ PLC ได้เหมาะสมต่อบริบทของสถานศึกษา	9.22	18.93	40.29	25.73	5.83	100.0	3.00	1.03

สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู

ผลการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครูพบว่า ครูยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก PLC เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ออกมาของนักเรียน ($M=3.71$, $SD=0.95$) รองลงมาได้แก่ ยินดีต่อสมาชิกที่สามารถแก้ปัญหาของผู้เรียนได้ประสบผลสำเร็จ ($M=3.65$, $SD=0.94$) แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ด้วยความเคารพต่อกัน ($M=3.61$, $SD=0.92$) สามารถแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของสมาชิก PLC เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ออกมาของนักเรียน ($M=3.60$, $SD=0.91$) และรู้สึกสะดวกสบายเมื่อได้รับความช่วยเหลือขณะรวมกลุ่มทำ PLC ($M=3.60$, $SD=0.88$) รายละเอียดดังตาราง 4.21

ตาราง 4.21 การสนับสนุนของผู้บริหารด้านทรัพยากรในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การสนับสนุนครู	ได้รับ/ ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ได้รับ/ ปฏิบัติ น้อย	ได้รับ/ ปฏิบัติ ปานกลาง	ได้รับ/ ปฏิบัติ มาก	ได้รับ/ ปฏิบัติ มากที่สุด	รวม	M	SD
1. สื่อสารเข้าใจได้ตรงกัน ในสถานการณ์ที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ	1.46	12.62	39.81	30.58	15.53	100.0	3.46	0.95

การสนับสนุนครู	ได้รับ/ ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ได้รับ/ ปฏิบัติ น้อย	ได้รับ/ ปฏิบัติ ปานกลาง	ได้รับ/ ปฏิบัติ มาก	ได้รับ/ ปฏิบัติ มากที่สุด	รวม	M	SD
2. ยินดีที่จะนำเสนอผลการปฏิบัติหรือผลการแก้ปัญหาของนักเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จร่วมกัน	0.97	13.11	34.47	40.78	10.68	100.0	3.47	0.89
3. ยินดีต่อสมาชิกที่สามารถแก้ปัญหาของผู้เรียนได้ประสบผลสำเร็จ	0.49	10.68	33.01	35.44	20.39	100.0	3.65	0.94
4. แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของสมาชิก PLC เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	0.97	9.71	34.47	38.35	16.50	100.0	3.60	0.91
5. ยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก PLC เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	0.97	9.71	29.13	37.86	22.33	100.0	3.71	0.95
6. แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาด้วยความเคารพต่อกัน	0.97	10.68	31.07	40.78	16.50	100.0	3.61	0.92
7. รู้สึกสะดวกสบาย และได้รับความช่วยเหลือ ขณะรวมกลุ่มทำ PLC	0.49	10.19	33.01	41.26	15.05	100.0	3.60	0.88

คุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า ครูจะวิเคราะห์หรือเสนอความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($M=3.54$, $SD=0.92$) รองลงมาได้แก่ ครูจะเล่าถึงประสบการณ์การแก้ปัญหาของนักเรียนร่วมกับสมาชิก PLC ($M=3.48$, $SD=0.90$) อีกทั้งเผยแพร่และแบ่งปันความรู้ที่ได้รับจากอินเทอร์เน็ตหรือหนังสือที่น่าเชื่อถือต่อสมาชิก PLC ($M=3.43$, $SD=1.03$) และครูจะเป็นผู้เริ่มสนทนาในประเด็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือการพัฒนานักเรียน ($M=3.22$, $SD=0.93$) และตั้งคำถามที่กระตุ้นให้สมาชิก PLC เล่าถึงประสบการณ์การแก้ปัญหาหรือแสดงความคิดเห็นได้ น้อยที่สุด ($M=3.21$, $SD=0.91$) รายละเอียดดังตาราง 4.22

ตาราง 4.22 ร้อยละคุณลักษณะในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การสนับสนุนครู	ได้รับ/ ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ได้รับ/ ปฏิบัติ น้อย	ได้รับ/ ปฏิบัติ ปานกลาง	ได้รับ/ ปฏิบัติ มาก	ได้รับ/ ปฏิบัติ มากที่สุด	รวม	M	SD
1. เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ที่ได้รับจากอินเทอร์เน็ตหรือหนังสือที่น่าเชื่อถือต่อสมาชิก PLC	4.85	11.65	33.98	34.95	14.56	100.0	3.43	1.03
2. การเป็นผู้เริ่มสนทนาในประเด็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือการพัฒนานักเรียน	3.88	15.53	42.72	30.58	7.28	100.0	3.22	.93

การสนับสนุนครู	ได้รับ/ ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ได้รับ/ ปฏิบัติ น้อย	ได้รับ/ ปฏิบัติ ปานกลาง	ได้รับ/ ปฏิบัติ มาก	ได้รับ/ ปฏิบัติ มากที่สุด	รวม	M	SD
3. การตั้งคำถามที่กระตุ้นให้สมาชิก PLC เล่าถึงประสบการณ์ การแก้ปัญหาหรือแสดงความคิดเห็นได้	3.40	16.50	41.26	33.01	5.83	100.0	3.21	.91
4. การสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนของแต่ละคนอยู่เสมอ	1.94	11.17	39.32	37.86	9.71	100.0	3.42	.88
5. การเล่าถึงประสบการณ์ การแก้ปัญหาของนักเรียนร่วมกับสมาชิก PLC	1.46	12.62	33.50	41.75	10.68	100.0	3.48	.90
6. การวิเคราะห์หรือเสนอความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนอย่างเป็นทางการ	0.97	11.65	34.47	37.86	15.05	100.0	3.54	.92
7. การวิเคราะห์เพื่อระบุข้อเด่น ข้อด้อยในวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนของสมาชิก PLC ได้อย่างตรงประเด็น	1.46	12.14	39.32	38.83	8.25	100.0	3.40	.86

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งการนำเสนอข้อมูลเป็น 2 ตอน คือ 1) ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย และ 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครู มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัยพบว่า การสนับสนุนของโรงเรียนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยส่วนมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.13$, $SD=0.95$) เช่นเดียวกับคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู ($M=3.39$, $SD=0.80$) แต่ในขณะที่สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครูพบว่ามีค่าอยู่ในระดับมาก ($M=3.63$, $SD=0.86$)

เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลพบว่า การกระจายของข้อมูลสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครูและคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู มีการกระจายไม่แตกต่างกันมากนัก ($CV = 23.57$ และ $CV = 23.49$ ตามลำดับ) และการแจกแจงของการสนับสนุนของโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และคุณลักษณะของครูมีค่าความเบ้ติดลบ และเป็นการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย ($Sk = -0.22$, -0.22 , -0.38 , และ -0.24) นอกจากนี้ยังมีค่าความโด่งเป็นลบ ($Ku = -0.54$, -0.55 , -0.47 , และ -0.62)

ในส่วนของคุณรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ทดสอบจากข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเป็น 8.07 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 1.26 ขณะที่การกระจายของคุณรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น 15.67 มีค่าความเบ้เป็นบวก และมีการแจกแจงแบบเบ้ขวา ($Sk = 0.10$) แสดงว่าตัวอย่างวิจัยมีความรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่ำกว่าค่าเฉลี่ย นอกจากนี้การสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าความโด่งเป็นลบ ($Ku = -0.09$) แสดงว่าตัวอย่างวิจัยมีความรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่เกาะกลุ่มกัน รายละเอียดดังตาราง 4.23

ตาราง 4.23 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปร	จำนวนข้อ	M	SD	Sk	Ku	CV (%)
1. การปฏิบัติของครู	23	3.25	0.90	-0.94*	1.56*	27.69
2. ความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับ PLC	10	8.07	1.26	0.10	-0.09	15.67
3. การสนับสนุนของโรงเรียน	15	3.13	0.95	-0.22	-0.57	30.46
4. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู	7	3.63	0.86	-0.38*	-0.47	23.57
5. คุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู	11	3.39	0.80	-0.24	-0.26	23.49

หมายเหตุ: SE of $Sk = .169$, SE of $Ku = .337$; * $p < .05$

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย พบว่า มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.04 ถึง 0.84 แสดงว่าตัวแปรทำนายมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมากถึงความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก รายละเอียดดังตาราง 4.24

ตาราง 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. การปฏิบัติของครู	1.00				
2. ความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับ PLC	-0.01	1.00			
3. การสนับสนุนของโรงเรียน	0.37*	0.04	1.00		
4. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู	0.43*	0.30*	0.59*	1.00	
5. คุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู	0.53*	0.12	0.56*	0.84*	1.00

3.2 การวิเคราะห์หาค่าของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครู

การทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ พิจารณาจากความคลาดเคลื่อนยินยอม (tolerance) ที่มากกว่า 0.19 และอัตราความแปรปรวนเพิ่ม (Variance Inflation Ratio: VIF) ที่มีค่ามากกว่า 5.30 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Anderson, 2010 อ้างถึงใน นางลักษณ วิรัชชัย, 2553) พบว่า ความคลาดเคลื่อนยินยอมของตัวแปรความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพ การสนับสนุนของโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู มีความคลาดเคลื่อนยินยอม 0.84, 0.63, 0.24, และ 0.28 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.19 แสดงว่าตัวแปรทำนายไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ในส่วนอัตราความแปรปรวนเพื่อของตัวแปรพบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับ PLC การสนับสนุนของโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู มีอัตราความแปรปรวนเพื่อ 1.19, 1.59, 4.18, และ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งไม่มีค่าสูงเกินกว่า 5.30 แสดงว่าตัวแปรทำนาย ไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้

การวิเคราะห์อิทธิพลที่มีต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยใช้วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสนับสนุนของโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครูเป็นผลให้ครูเกิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตาม PDCA model ได้ร้อยละ 29.30 ($R^2 = 0.293$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตามตาราง 4.25

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์ถดถอยพหุของอิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติของครู

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p	Collinearity Statistics	
	b	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับ PLC	-.04	.05	-.06	-.965	.336	.84	1.19
การสนับสนุนของโรงเรียน	.11	.07	.12	1.63	.11	.63	1.59
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู	-.06	.13	-.05	-.43	.67	.24	4.18
คุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู	.58	.13	.51	4.55*	.00	.28	3.57
Constant	1.47	.05		3.60	.00		

R = 0.541 $R^2 = 0.293$ F = 20.79 p = .00

จากตาราง 4.25 คุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครูส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .51 แสดงว่าคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู มีความสำคัญต่อการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการลงพื้นที่เพื่อสังเกตและสัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่าได้ข้อมูลที่สอดคล้องกัน โดยพบว่าพฤติกรรมและทักษะในการสนทนาร่วมกันระหว่างเพื่อนครูในกลุ่มของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเน้นที่ประเด็นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญมีความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการทำ PLC เป็นอย่างมาก ถ้ากลุ่ม PLC ใดมีผู้นำในการสะท้อนคิดหรือสนทนาจะทำให้การทำ PLC ในกลุ่มนั้นค่อนข้างประสบความสำเร็จ

“ใน PLC ครูต้องได้เจอกัน ต้องคุยกัน ไม่ใช่การจับผิด ไม่เหมือนกับตอนที่ฝึกสอน ตอนฝึกสอนนี่เป็นการพูดถึงข้อบกพร่อง ข้อแนะนำ แต่ใน PLC จะเป็นข้อแนะนำ ข้อเสนอแนะ ไม่วิพากษ์วิจารณ์กัน พยายามปิดช่องโหว่การสอน ระหว่างที่เขียนในแผนกับใช้จริง”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์ 6 มิถุนายน 2562)

“เรื่องที่คุยกัน ในกลุ่มเป็นเรื่องของเด็ก เป็นปัญหาของนักเรียน ไม่ใช่ปัญหาของครู ตัวผมเองนี่มองว่า ปัญหาของเด็กนะ เป็น pain ของครูนะ

เวลาคุยปัญหา ถ้าตามแนวคิดที่โรงเรียนใช้ (แนวคิด startup ของ Lean Canvas) ให้มองที่ปัญหา ไม่ต้องไปคุยหาสาเหตุมัน ก็ปัญหามันอยู่ตรงนี้ คุยกันจะแก้ยังไง จะเอายังไงพอ สาเหตุก็ปล่อยมันไป”

“ถ้ามีครูที่เป็นหัวใจในการนำเสนอนั้น งานกลุ่มนั้นจะได้อะไรเยอะมากมาย”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 สัมภาษณ์ 13 มิถุนายน 2562)

รวมถึงความสามารถในการนำเสนอและแบ่งปันประสบการณ์สอนร่วมกับสมาชิกในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการเสนอปัญหา การจัดการเรียนการสอน แนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมนักเรียน และความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขณะเดียวกันสมาชิกกลุ่มก็มีความยินดีรับฟังด้วยทัศนคติที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ คือ

“ต้องกล้าที่จะพูดออกมา ในสิ่งที่เป็นความจริง ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ต้องเปิดใจ ยอมรับ ไว้เนื้อเชื่อใจกันและกัน มีจุดหมายปลายทางร่วมกันว่าจะช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อเด็ก ที่มีจุดร่วมเดียวกัน

กล้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กล้าที่จะพูด จะไม่เกิดผลกระทบ และรับฟังกันและกัน เพราะประธานกลุ่มที่เก่ง ๆ ก็พูดไว้เลยว่าเรารวมกลุ่มกัน อยากให้ทุกคนได้เปิดใจ เข้าใจกัน เรามีเป้าหมายเดียวกันนะ”

(ผู้บริหารคนที่ 1 สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2562)

จากการวิเคราะห์ถดถอยข้างต้นพบว่าการสนับสนุนของโรงเรียนส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อาจจะเป็นเพราะว่าเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารภายในโรงเรียนหรือการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารที่บ่อยครั้งและแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนที่ไม่ชัดเจน ทำให้การดำเนินการ PLC ในโรงเรียนส่วนใหญ่ครูจะต้องตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยตนเอง และในส่วนของทรัพยากรต่าง ๆ ก็เป็นสิ่งปกติที่ครูพบเจออยู่แล้วจึงทำให้ครูมองว่าการสนับสนุนของโรงเรียนไม่ได้มีผลอะไรต่อการทำ PLC

“ทางโรงเรียนมีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย แต่สอน คือหน้าที่ของครู มันไม่ควรจะมีใครมาบอกว่าต้องสอนยังไง”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 สัมภาษณ์ 13 มิถุนายน 2562)

“จริง ๆ โดยปกติ ครูมีการทำ PLC กันอยู่แล้ว เพียงแต่ไม่เป็นระบบเท่านั้นเอง โรงเรียนก็ไม่ได้เปลี่ยนแปลงอะไรมากมายแต่เพียงการทำให้แนวคิดนี้เป็นระบบมากขึ้น”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์ 6 มิถุนายน 2562)

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการทำงานร่วมกันของครูผ่านการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ อันนำไปสู่การแก้ปัญหาและการพัฒนานักเรียน ดังนั้นความต้องการจำเป็นในทรัพยากรอย่าง พื้นที่ หรือเวลา เป็นต้น จึงเป็นการจัดสรรขึ้นมาโดยยึดตามความสะดวกของครูซึ่งเป็นผู้ดำเนินการเป็นสำคัญ และไม่มี ความจำเป็นในการใช้งบประมาณที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองใด ๆ เนื่องจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญต่อการระดมความคิดร่วมกันของครู สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ คือ

“ตอนที่สร้างกลุ่มทำ PLC มันมีอยู่คนที่มาทำจากความสนใจอยู่ 2 กลุ่ม คนกลุ่มแรก คือนคนที่สนใจ ไม่ได้มีส่วนได้ส่วนเสียกับตรงนี้ กับคนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย คือต้องใช้ใน ว.21

คนสนใจมี 2 แบบ คือเราเล่าให้เขาฟังว่าจะทำอะไรบ้าง มีขั้นตอนยังไง พี่จะได้อะไร แล้วเขาเห็นว่าดีสนใจมาทำ กับอีกกลุ่มเนี่ย เขาครีทธาในตัวเรา เพราะว่าเราเป็นคนเริ่ม เป็นคนพาทำ แล้วเชื่อมั่นในตัวเราว่าพาเขาทำได้”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 สัมภาษณ์ 5 มิถุนายน 2562)

“การอบรมให้ครู เท่าที่เห็นข้อผิดพลาด คือ เขาไม่เข้าใจในงาน และมักอ้างว่าไม่มีงบประมาณ แต่แนวทางการดำเนินงานของ PLC คนที่ได้รับการอบรมต้องกลับไปขยายผลต่อ ให้ครูในโรงเรียนได้รับรู้ ไม่ต้องใช้งบประมาณอะไร”

(นักวิชาการคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครูส่งผลต่อการปฏิบัติของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพสามารถอธิบายได้ว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนนั้น ครูจะมีความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันที่ลดลงเนื่องด้วยการรูปแบบหรือการดำเนินการของบางโรงเรียนที่เป็นระบบตายตัว อีกทั้งการเข้ามามีบทบาทของผู้บริหารต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ย่อมมีผลต่อการทำงานที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ที่สามารถชี้แนะแนวทางการปฏิบัติด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

“ผู้บริหาร จะเข้ามาดูในวันที่รวมกลุ่ม กับตรวจดูในวันที่เข้าสังเกตว่าครู PLC นี้เข้ามาดูกันไหม แล้วเขาจะให้ตัวหลักการ มันจะเป็น 4 ปี. ก็จะมี ปลื้ม เป้าหมาย เปลี่ยนแปลง ปฏิบัติการ เป้าหมายคือ เราบรรลุตามเป้าหมายที่เราตั้งไว้ไหม ปฏิบัติการคือทำอะไรต่อหรือเอาสิ่งที่เราดูมาไปใช้ต่อ ปลื้ม คือเรารู้สึกดีอะไรต่อเขา”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์ 6 มิถุนายน 2562)

“ในส่วนของ ผอ. ในกลุ่ม PLC บางครั้งจะเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ หรือคนนำวง หรือครูพา (facilitator) โดยตอนเริ่มทำ PLC ผอ ต้องเข้ามาเป็นครูพาทก่อน เพื่อเป็นตัวอย่างให้ครูท่านอื่น ครูพาต้องคอยควบคุมบรรยากาศ ควบคุมวง อย่างเช่นในมุมครู ก คิดเห็นอย่างไร ยังไงเขาต้องพูดออกมา แต่ถ้าไม่ใช่คำถามกระตุ้นคิดแล้วให้ครูตอบมาเอง มันจะยาก แต่ถ้าวงนั้นมีครูพามากกระตุ้น จะทำให้ง่ายขึ้น”

(นักวิชาการคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

ความรู้ความเข้าใจของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อการปฏิบัติของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เช่นกัน ตามสภาพจริงนั้นความรู้ความเข้าใจของครูในหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญต่อการปฏิบัติของครู หากความรู้ดังกล่าวได้รับการถ่ายทอดหรือฝึกอบรมในแนวทางที่ถูกต้อง แต่เนื่องด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ครูภายในสถานศึกษา เป็นการให้ความรู้ต่อครูในลักษณะการบรรยายให้ความรู้เพียงอย่างเดียว และบางสถานศึกษาไม่มีการให้ความรู้เป็นเพียงแต่การส่งต่อนโยบายลงมาถึงตัวครูเท่านั้น จึงทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ PLC ไม่มากนัก ซึ่งส่งผลให้ในบางโรงเรียนครูจะดำเนินการทำ PLC ตามความเข้าใจของตนเองซึ่งครูไม่รู้ว่าจะถูกต้องหรือไม่

“ในช่วงก่อนเปิดเทอม จะมีวิทยากรมาให้ความรู้ การบันทึก เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มาให้อบรมให้ความรู้ มาเป็นวิทยากรในโรงเรียน

ที่อบรมแค่บอกเฉยๆว่าการบันทึก บันทึกยังไง มีการเก็บการบันทึกยังไง แต่ยังไม่ถึงขั้นกับมี work shop ให้เราทำ ยังเป็นแค่การบรรยาย ในความเห็นส่วนตัว ถ้ามีการเพิ่มเป็นกิจกรรม หรือสถานการณ์ ให้เราลองไปทำดูสิ มันน่าจะเห็นภาพ เข้าใจมากกว่า”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 สัมภาษณ์ 8 มิถุนายน 2562)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเครื่องมือสำหรับวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน 2) เพื่อวิเคราะห์วิธีการขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และเปรียบเทียบการปฏิบัติของครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกัน และ 3) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ระยะ ระยะที่ 1 การพัฒนาเครื่องมือเพื่อศึกษาการปฏิบัติของครูตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในขั้นต้นผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากครูและผู้บริหารรวม 10 คน และนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 2 คน แล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวประกอบกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากำหนดประเด็นการการสร้งเครื่องมือสำหรับกรวัดการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 91 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้ข้อมูลจากตัวอย่างวิจัย

ในส่วนระยะที่ 2 การศึกษาการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยนำเครื่องมือจากรยะที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 206 คน และนำข้อมูลการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความรู้ความเข้าใจในหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับภูมิหลังในด้านเพศ อายุ ประสบการณ์สอน รายวิชาที่รับผิดชอบสอน หน้าที่รับผิดชอบนอกเหนืองานสอน โดยใช้การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์จัดกลุ่มแฝง

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาเครื่องมือการวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน การรวบรวมข้อมูลโดยการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี และโรงเรียนที่มีการปฏิบัติอย่างทั่วไป และนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญ สามารถสังเคราะห์ประเด็นเพื่อสร้าง

เป็นข้อคำถามได้ 9 ประเด็น คือ 1) การจัดการด้านเวลา 2) ลักษณะการรวมกลุ่มในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การกำหนดบทบาทในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การทำงานร่วมกันของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) การวางแผนการทำงาน 6) การรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำกิจกรรมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 7) การแบ่งปันการเรียนรู้และประสบการณ์ 8) การนำเสนอข้อมูลร่วมกันในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 9) การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ เวลา และสถานที่สำหรับการทำกิจกรรม โดยทั้ง 9 ประเด็นอยู่ภายใต้องค์ประกอบของการวางแผนการทำงาน การดำเนินการในแผนการทำงาน การตรวจสอบผลการดำเนินการ การปรับปรุงแผนการทำงานตามหลักของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

เครื่องมือสำหรับการวัดการปฏิบัติของครูที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีคุณภาพด้านความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในอยู่ระหว่าง .874-.912 และการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า โมเดลการวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับทฤษฎี ($\chi^2(2, N=206)= 2.940, p=.230, RMSEA=0.073, SRMR=0.008$)

2. การปฏิบัติของครูในการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพทั้ง 4 ด้านคือ การวางแผนการทำงาน การดำเนินการในแผนการทำงาน การตรวจสอบผลการดำเนินการ การปรับปรุงแผนการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.08-3.37) โดยวิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนตามการรับรู้ของครูแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ กลุ่ม 1 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม กลุ่ม 2 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อยและกลุ่ม 3 คือ กลุ่มที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม โดยการปฏิบัติของครูที่อยู่ในกลุ่มที่ 1 และครูในกลุ่มที่ 3 สูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่มที่ 2

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนพบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสนับสนุนของโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครูร่วมกันส่งผลให้ครูเกิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตาม PDCA model ได้ร้อยละ 29.30 ($R^2 = 0.293$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เนื่องจากลักษณะการทำงานร่วมกันระหว่างครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการนำเสนอและแบ่งปันประสบการณ์สอนร่วมกับสมาชิกในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการเสนอปัญหา การจัดการเรียนการสอน แนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมนักเรียนและความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขณะเดียวกันสมาชิกกลุ่มก็มีความยินดีรับฟังด้วยทัศนคติที่ดีต่อกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยทั้ง 2 ระยะ ปรากฏข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ได้ 5 ประเด็น คือ 1) องค์ประกอบสำหรับวัดการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) วิธีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) กลุ่มของวิธีการขับเคลื่อนและวิธีการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน รายละเอียดผลการอภิปรายมีดังนี้

1) องค์ประกอบสำหรับวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถวัดได้จาก 4 องค์ประกอบคือ 1) การวางแผนการทำงานตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) การดำเนินการในแผนการทำงานตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การตรวจสอบในแผนการทำงานตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 4) การตรวจสอบผลการดำเนินการในแผนการทำงานตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบแสดงให้เห็นถึง PDCA model และสอดคล้องกับหลักการปฏิบัติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ขณะเดียวกันต้องมีการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ PDCA model สัมพันธ์กับการทำงานของครูในการร่วมกันจัดการเรียนการสอน (Malunda et al., 2016; Moen & Norman, 2009) สอดคล้องกับการศึกษาของ Hawkins (2015) กล่าวว่า การปฏิบัติ PDCA model สามารถส่งเสริมการดำเนินการตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ เนื่องจากมีการปฏิบัติที่ชัดเจนและสังเกตได้

2) วิธีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์วิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ปรากฏผลการวิเคราะห์วิธีการขับเคลื่อนร้อยละ 18.90 ถึง 68.00 ในวิธีการขับเคลื่อนที่เกิดการปฏิบัติ น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ร้อยละ 18.90) ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผู้บริหารได้มีบทบาทเพียงในระยะเบื้องต้น โดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่างในบทบาทต่าง ๆ เป็นแบบอย่างในระยะแรกเริ่มของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารที่จะมีส่วนร่วมในระยะเริ่มต้น และลดบทบาทของผู้บริหารเมื่อการปฏิบัติของครูมีแนวโน้มที่จะเกิดการปฏิบัติไปในทิศทางที่ดี (Leclerc et al., 2012) สำหรับการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในการศึกษาของไทยได้กำหนดเป็นนโยบายตั้งแต่ปี 2560 จนถึงปัจจุบัน ดังนั้นบทบาทหลักของผู้บริหารในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงลดลงตามลำดับ ในอีกมุมหนึ่งเป็นการสร้างภาวะความเป็น

ผู้นำ และความสามารถในการตัดสินใจได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามที่ Hipp and Huffman (2003) และ Hord (1997) กล่าวถึงการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมภาวะความเป็นผู้นำและอำนาจการตัดสินใจ สำหรับการทำงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าผู้บริหารควรให้อำนาจการตัดสินใจในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครู

3) ลักษณะวิธีการขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์วิธีการขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนด้วยการวิเคราะห์กลุ่มแฝง (latent class analysis) พบว่า สามารถจัดกลุ่มการขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูทั้งหมด 3 ลักษณะ ได้แก่ กลุ่ม 1 คือ โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม กลุ่ม 2 คือ โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย และกลุ่ม 3 คือ โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตามซึ่งในแต่ละกลุ่มมีลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติของครู เนื่องจากแหล่งข้อมูลในแต่ละแหล่งได้รับการสนับสนุนและเกิดการปฏิบัติที่แตกต่างกัน และมีลักษณะการปฏิบัติสอดคล้องกับลักษณะการจัดกลุ่มที่ได้นำเสนอ

4) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติของครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละด้านของการปฏิบัติ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสนับสนุนด้านทรัพยากรตามโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนต่างกัน ซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่ม 1 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม) และครูที่อยู่ในโรงเรียนในกลุ่ม 3 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม) เกิดการปฏิบัติของครูที่มากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่ม 2 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย) อาจเนื่องมาจากการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ ที่สังเกตได้จากการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การกำหนดแผนการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เป็นผลให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญ รวมทั้งเห็นภาพของการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนจากการปฏิบัติเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร กระบวนการขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูจึงเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการให้ความสำคัญต่อการกำกับติดตามจากผู้บริหาร สถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ เป็นผลให้ครูเกิดการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากการเข้ามาติดตามของผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์ตามการสัมภาษณ์ มีลักษณะคือ การให้หลักการทบทวนการปฏิบัติงานของครู การรายงานความคืบหน้าในการแก้ปัญหาหรือการส่งเสริมนักเรียน และการนำเสนอผลการแก้ปัญหาหรือการส่งเสริมนักเรียน เป็นผลให้ครูมีข้อมูลที่ทำให้เห็นถึงความก้าวหน้าของการแก้ปัญหา

หรือการส่งเสริมนักเรียน เพื่อให้ครูสามารถทบทวนการดำเนินการและสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาแผนการทำงาน ได้อย่างทันท่วงที

5) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของอิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติของครู ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันส่งผลให้ครูเกิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตาม PDCA model ได้ร้อยละ 29.30 ($R^2 = 0.293$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีร้อยละการทำนายค่อนข้างน้อย อาจเนื่องมาจากการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อาจมีปัจจัยที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนของประเทศไทย ตามการสัมภาษณ์ครูและนักวิชาการ และข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพถูกกำหนดเป็นนโยบายทางการศึกษาและได้รับการขับเคลื่อนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามลำดับ โดยในระดับสถานศึกษาบุคลากรภายในสถานศึกษาจะได้รับการอบรมให้ความรู้ในลักษณะของการบรรยายให้ความรู้ หรือการอบรมเชิงปฏิบัติการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้น ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภายนอกสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน (Leo & Cowan, 2000; Morrissey, 2000)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของอิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติของครู จากปัจจัยในด้านความรู้ ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสนับสนุนของโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครู พบว่ามีเพียงคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครูที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการสื่อสารร่วมกันอย่างมีความหมายเป็นการปฏิบัติที่สำคัญที่ควรเกิดขึ้นในการรวมกลุ่มของครู (Hord et al., 2010)

ทั้งนี้ การสะท้อนคิดของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่เป็นเพียงแค่การสื่อสารโดยทั่วไป แต่เป็นการสื่อสารร่วมอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ครูสามารถถ่ายทอดปัญหา ประสบการณ์และความรู้ได้อย่างชัดเจน และสามารถนำข้อมูลไปปฏิบัติในด้านการปรับปรุงหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนจากการระดมความคิดร่วมกันและการให้ข้อเสนอแนะที่มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ดังนั้นหากครูเกิดการสื่อสารร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรแล้วย่อมส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ขณะเดียวกันครูก็เกิดการเรียนรู้ไปด้วย (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2560)

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวัดการปฏิบัติเชิงครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำไปสู่ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป รายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ข้อมูลวิธีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดจากข้อมูลการสัมภาษณ์ครูที่ปฏิบัติจริงและนักวิชาการการศึกษา รวมถึงคู่มือการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งในทุก ๆ โรงเรียนได้กำหนดแผนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด ดังนั้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ควรมีการกำหนดแผนการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของครูและผู้บริหารโรงเรียน

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่ม 1 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม) และครูที่อยู่ในโรงเรียนในกลุ่ม 3 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม) เกิดการปฏิบัติมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่มที่ 2 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย) ซึ่งโรงเรียนที่ต้องการปฏิบัติตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างยิ่ง ในลักษณะของการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกำหนดแผนการทำงานตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับครูหรือการอำนวยความสะดวกให้แก่ครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการกำกับติดตามการปฏิบัติของครู

3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของอิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติของครู ชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครูมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้นครู ควรมีการฝึกฝนทักษะการสะท้อนคิด เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความคิดและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในส่วนของผู้บริหาร หรือผู้ที่มีบทบาทต่อการเป็นผู้นำในกลุ่มของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นและประสบการณ์ของสมาชิก และสามารถสร้างบรรยากาศภายในกลุ่มให้เกิดการสื่อสารร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีตัวอย่างวิจัยคือ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยลักษณะคำถามของเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูใช้การถามแบบรายกลุ่ม กล่าวคือถามถึงการปฏิบัติของตัวครুর่วมกับเพื่อนครู ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติร่วมกันของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเก็บข้อมูลตัวแปรลักษณะนี้ยังสามารถทำได้อีกลักษณะหนึ่งคือ การใช้คำถามเป็นรายบุคคล ดังนั้นการรวบรวมข้อมูลในครั้งต่อไปอาจทำการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล และเก็บข้อมูลว่าครูแต่ละบุคคลทำ PLC ร่วมกับกลุ่มใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของครูในการทำ PLC ของแต่ละกลุ่ม ซึ่งน่าจะทำได้สารสนเทศคนละแง่มุมกับการวิจัยครั้งนี้

2) การศึกษาการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติของครูในโรงเรียน และในอนาคตสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในลักษณะของเครือข่ายระหว่างโรงเรียนได้ การศึกษาในครั้งต่อไปควรมีการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ครอบคลุมถึงลักษณะเครือข่ายได้ ซึ่งระหว่างการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อาจยังไม่เกิดเครือข่ายในระหว่างโรงเรียน งานวิจัยนี้จึงไม่สามารถทำได้ เนื่องจากยังไม่มีแหล่งข้อมูลเพียงพอต่อการดำเนินการวิจัย

3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันส่งผลให้ครูเกิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตาม PDCA model ได้ร้อยละ 29.30 ($R^2 = 0.293$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูในการวิจัยครั้งนี้เป็นปัจจัยภายในโรงเรียน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของครูที่ได้รับจากภายนอกสถานศึกษา อาทิ การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ครู การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย คือครู ผู้บริหาร และหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งอาจได้สารสนเทศที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา. (2560). *คู่มือประกอบการอบรม คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
- ชาโรณี ตรีวรัญญ. (2560). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน: แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ. *วารสารครุศาสตร์*, 45(1), 299-319.
- ธีรพงศ์ ทับอินทร์. (2558). การใช้วงจรเดมมิง (PDCA) ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 68-78.
- นงลักษณ์ วิรัชชัยม (2553). *ชุดวิชา 21701 การวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน หน่วยที่ 7 การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และหน่วยที่ 10 สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ สถิติบรรยาย และสถิติพาราเมตริก หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา
- ปรณัฐ กิรุ่งเรือง, และ อรพิน ศิริสัมพันธ์. (2561). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: M & N Design Printing.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). สองหัวดีกว่าหัวเดียว: บทบาทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ใน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (บรรณาธิการ), *การประชุมทางวิชาการคุรุสภา ประจำปี 2561 เรื่อง “สองหัวดีกว่าหัวเดียว: บทบาทของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ”* (หน้า 16-25). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การค้ำของ สกสศ. ลาดพร้าว.
- มนตรี แยมกสิกร. (2560). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ. ใน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (บรรณาธิการ), *การประชุมทางวิชาการคุรุสภา ประจำปี 2561 เรื่อง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: พลังขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย”* (หน้า 41-49). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การค้ำของ สกสศ. ลาดพร้าว.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล, และชญาพิมพ์ อูสาโท. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. *An Online Journal of Education*, 9(3), 392-406.
- เมธาสิทธิ์ ธีรรัตน์ศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. *วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*, 2(2), 214-228.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2558). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*.

กรุงเทพมหานคร: กองธรรมศาสตร์และการเมือง.

เรวณี ชัยเขวารัตน์. (2558). สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาครูที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ. *วารสารครุศาสตร์*, 45(4), 142-163.

วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (ม.ป.ป.). *บันทึกการนิเทศภายในและพัฒนากิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community: PLC)*. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. (2560). *บันทึกกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community: PLC)*. สุรินทร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0 สพม. 17*. จันทบุรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559). *สารานุกรมการศึกษาร่วมสมัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสฉลองพระชนมายุครบ 5 รอบ 2 เมษายน 2558*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). *คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (professional learning community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สุวิมล ว่องวานิช. (2560). การส่งเสริมกระบวนการ PLC ให้มีประสิทธิภาพ. ใน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (บรรณาธิการ), *การประชุมทางวิชาการคุรุสภา ประจำปี 2561 เรื่อง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: พลังขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย”* (หน้า 26-40). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การค้ำของ สกสศ. ลาดพร้าว.

ภาษาอังกฤษ

All Thing PLC. (n.d.). History of PLC. Retrieved from Retrieved July 9, 2019 from <http://www.allthingsplc.info/about/history-of-plc>

cher, K. R. (2012). *The historical context and development of professional learning communities* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3524225)

- Bonces, M. R. (2014). Organizing a professional learning community: A strategy to enhance professional development. *Medellin-Colombia*, 19(3), 307-319. doi: 10.17533//udea.ikala.v19n3a06
- Chen, P., Lee, C. D., Lin, H., & Zhang, C. X. (2016). Factors that develop effective professional learning communities in Taiwan. *Asia Pacific Journal of Education*, 36(2), 248-265. doi: 10.1080/02188791.2016.1148853
- Cormier, R., & Olivier, D. F. (2009). *Professional learning committees: characteristics, principals, and teachers*. Paper presented at the the Annual Meeting of the Louisiana Education Research Association. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Dianne_Olivier/publication/228537695_Professional_Learning_Committees_Characteristics_Principals_and_Teachers/links/556c754508aec2268305404f.pdf
- Dam, M., Janssen, F. J. J. M., & van Driel, J. H. (2018). Making sense of student data in teacher professional development. *Professional Development in Education*, 1-18. doi:10.1080/19415257.2018.1550104
- Danielson, C. (2013). *The framework for teaching evaluation instrument*. www.danielsongroup.org
- Demitchell, T. A., & Demitchell, T. A. (2007). *A crack in the educational malpractice wall*. Retrieved from <http://www.researchgate.net/publication/234602756>
- Demitchell, T. A., Demitchell, T. A., & Gagnon, D. (2012). Teacher effectiveness and value-added modeling: building a pathway to educational malpractice? *Brigham Young University Education and Law Journal*, 1(2).
- Doğan, S., & Adams, A. (2018). Effect of professional learning communities on teachers and students: Reporting updated results and raising questions about research design. *School Effectiveness and School Improvement*, 29(4), 634-659. doi:10.1080/09243453.2018.1500921
- DuFour, R. (2004). What is a “Professional Learning Community”? *Educational leadership*, 61(8), 6-11. Retrieved from <http://www.siprep.org/uploaded/ProfessionalDevelopment/Readings/PLC.pdf>
- DuFour, R., DuFour, R., & Eaker, R. (2008). *Revisiting professional learning community at work*:

- New insight for improving schools*. the united states of America: Solution Tree.
- Essex, N. L. (1987). *The teacher and malpractice: Ten ways to invite a lawsuit*. Retrieved February 12, 2019, from <http://www.Jstor.org/stable/30186671>
- Ferguson, S. L., & Hull, D. M. (2018). Personality profiles: Using latent profile analysis to model personality typologies. *Personality and Individual Differences*, 122.
- Green, T. (2017). *Dimensions of professional learning communities and student achievement in data coaching school*. (Doctoral dissertation), Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses. (Accession No. 1451129)
- Hassan, S. (2009). *Educational malpractice and academic negligence in private school: Legal implications for school administrators (Doctoral dissertation)*. Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (Accession No. 3390241)
- Hawkins, G. W. (2015). *Evaluating the effects of professional learning communities on teacher collaboration*. (Doctoral dissertation), Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (Accession No. 3736189)
- Hipp, K. K., & Huffman, J. B. (2003). *Professional learning communities: Assessment - development - effects*. Paper presented at the International Congress for School Effectiveness and Improvement, Sydney. Australia.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous Inquiry and Improvement*. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED410659>
- Hord, S. M. (2009). Professional learning communities: Educators work together toward a shared purpose improved student learning. *National Staff Development Council*, 30(1), 40-43.
- Hord, S. M. (2015). *How professional learning communities benefit student and teacher*. Retrieved October 13, 2018, from https://blogs.edweek.org/edweek/learning_forwards_pd_watch/2015/08/how_professional_learning_communities_benefit_students_and_teachers.html
- Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W. A. (2010). *Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Knol, S. A. (1993). *Education malpractice: motivation to assess the responsibility to*

- educate*. (Master's thesis),
- Kushnir, G. (2011). *The 3 misconceptions of collaboration*. Retrieved from Retrieved 16 February 2019 from <http://www.allthingsplc.info/blog/view/359/the-3-misconceptions-of-collaboration?fbclid=IwAR0of1JRDDfjUpuqVTv4duwAGd6ITsh3OkVQAnLZOKtQY4rGSwXZkj5ePVs>
- Leclerc, M., Moreau, A. C., Dumouchel, C., & Sallafranque-St-Louis, F. (2012). Factor that promote progression in schools functioning as professional learning community. *International Journal of Education Policy and Leadership*, 7(7). doi:Retrieved from www.ijepl.org
- Leo, T., & Cowan, D. E. (2000). Launching professional learning communities: Beginning actions. Retrieved from Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED443150>
- Lieberman, A., & Miller, L. (2011). Learning communities: The starting point for professional learning is in schools and classrooms. *Standards for Professional Learning*, 32(4).
- Liu, Z., Zhang, Y., Tian, L., Sun, B., Chang, Q., & Zhao, Y. (2017). Application of latent class analysis in assessing the competency of physicians in China. *BMC Medical Education*, 17(208). doi:10.1186/s12909-017-1039-4
- Lomos, C., Hofman, R. H., & Bosker, R. J. (2011). Professional communities and student achievement: A meta-analysis. *School Effectiveness and School Improvement*, 22(2), 121-148. doi:10.1080/09243453.2010.550467
- Mak-van der Vossen, M. C., van Mook, W. N. K. A., Kors, J. M., van Wieringen, W. N., Peerdeman, S. M., Croiset, G., & Kusurkar, R. A. (2016). Distinguishing three unprofessional behavior profiles of medical students using latent class analysis. *Academic Medicine*, 91(9), 1276-1283.
- Malunda, P., Onen, D., & Oonyu, J. (2016). *Teacher evaluation and quality of pedagogical practices*. Retrieved from <http://www.researchgate.net/publication/308078268>
- Moen, R., & Norman, C. (2009). *Evolution of the PDCA cycle*. Retrieved from Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/228475044_Evolution_of_the_PDCA_cycle
- Morrissey, M. S. (2000). Professional Learning Communities: An ongoing exploration. Retrieved from Retrieved from <http://www.sedl.org/pubs/catalog/items/cha45.html>
- Newnham, H. (2000). When is a teacher or school liable in negligence? *Australian*

- Journal of Teacher Education*, 25(1), 45-51. doi:10.14221/ajte.2000v25n1.5
- Olivier, D. F., & Huffman, J. B. (2016). Professional learning community process in the United States: conceptualization of the process and district support for schools. *Asia Pacific Journal of Education*, 36(2), 301-317. doi:10.1080/02188791.2016.1148856
- Parker, M. C. (2017). *The power of collaboration: teacher reflective practice, professional learning communities and instructional rigor (Doctoral dissertation)*. Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI NO. 10801503)
- Pirtle, S. S., & Tobia, E. (2014). Implementing effective professional learning communities. *SEDL Insight*, 2(3).
- Poovey, R. R., Rucinski, D. A., & Dagley, D. N., E., Mcleam, & Watkins, J. F. (2012). The relationship of teacher participation in professional learning communities to the perceptions of reflective practices of elementary school teachers real world professional learning communities: their use and effects view project (Doctoral dissertation). Retrieved from www.researchgate.net/publication/265282788
- Prenger, R., Poortman, C. L., & Handelzalts, A. (2017). Factors influencing teachers' professional development in networked professional learning communities. *Teaching and Teacher Education*, 68, 77-90. doi:10.1016/j.tate.2017.08.014
- Provinci, C. (2017). *Best practices for professional learning communities*. Retrieved from December 4, 2018, from https://www.educationworld.com/a_admin/best-practices-for-professional-learning-communities.shtml.
- Reeves, D., & DuFour, R. (2016). *The futility of PLC lite*. Retrieved 16 February 2019, from <https://www.kappanonline.org/the-futility-of-plc-lite/>
- Reichstetter, R. (2006). Defining a professional learning community: A literature review. *E & R Research*, 6, 1-4.
- Sims, R. L., & Penny, G. R. (2014). Examination of a failed professional learning community. *Journal of Education and Training Students*, 3(1), 39-45. doi:10.11114/jets.v3il.558
- Song, K., & Choi, J. (2017). Structural analysis of factor that influence professional learning communities in Korean elementary schools. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 10(1). doi:10.26822/iejee.2017131882
- Standler, R. B. (2013). *Educational malpractice law in the USA*. Retrieved 19 February

- 2019, from www.rbs2.com/edumal3.pdf
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: a review of the literature. *Journal of the Education Change*, 7, 221-258. doi:10.1007/s10833-006-0001-8
- Tam, A. C. F. (2015). The role of a professional learning community in teacher change: A perspective from beliefs and practices. *Teacher and Teaching*, 21(1), 22-43. doi:10.1080/135406022.2014.928122
- Teh, M. K. (2009). Educational malpractice: Legal cases and educators' views. *Educational Journal*, 36, 137-152.
- Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2006). Professional learning communities, leadership, and student learning. *Research in Middle Level Education*, 28(1). doi:10.1080/19404476.2004.11658173
- Ullman, E. (2009). How to create a professional learning community. Retrieved from Retrieved January 1, 2019, from <http://www.edutopia.org/professional-learning-communities-collaboration-how-to>
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24, 80-91. doi:10.1016/j.tate.2007.01.004
- Vinson, S. M. (2018). *The role of the principal in effective professional learning communities* (Doctoral dissertation). Retrieved from https://shareok.org/bitstream/handle/11244/299327/2018_Vinson_Stacey_Dissertation.pdf?sequence=1
- Wise, C., Bradshaw, P., & Cartwright, M. (2013). *Leading professional learning communities*. London: SAGE.
- Wongwanich, S., Sakolrak, S., & Piromsombat, C. (2014). Need for Thai teachers to become a reflective teacher: Mixed methods needs assessment research. *Social and Behavioral Sciences*, 116, 1645-1650.
- Zhang, J., & Pang, N. S. K. (2016). Exploring the characteristics of professional learning communities in china: A mixed method study. *Asia Pacific Educational Research*, 25(1), 11-21. doi:10.1007/s40299-015-0228-3



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

ข้อมูลการสัมภาษณ์จากแหล่งข้อมูล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แหล่งข้อมูลที่ 1

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีการปฏิบัติร่วมกันลักษณะเป็นคู่เรียนรู้ (buddy) หรือการจับคู่ของครูเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื่องจากเป็นโรงเรียนในขนาดกลาง ปริมาณของครูในแต่ละระดับชั้นมีค่อนข้างน้อย การทำงานร่วมกันของครูจึงสามารถรับรู้ได้ทั่วถึงกัน ซึ่งการจับคู่ของครูจะมีการสับเปลี่ยนกันในแต่ละเทอม คู่เรียนรู้จึงมีการสับเปลี่ยนเสมอของแต่ละเทอม ในระดับชั้นนั้น ๆ ในคู่เรียนรู้แต่ละคู่ มีความแตกต่างกันในรายวิชาที่สอน ช่วงวัย วิทยฐานะ ทักษะทางเทคโนโลยี และประสบการณ์ด้านการสอน

“ต้องบอกอย่างนี้ก่อนนะ ครูในโรงเรียนไม่มีกี่คน ถ้าจะให้รวมกันทั้งหมด มันจะคุยได้ไม่ทั้งหมด เราเลยทำ PLC กันเป็นคู่ๆ ในชั้นที่สอนเดียวกัน แล้วเปลี่ยนอีกทีเมื่อขึ้นเทอมใหม่

คู่ที่จับก็ต่างกัน อย่างคู่ของครู ต่างวิชา ต่างอายุกัน แต่ก็คุยกันได้”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์ 5 มิถุนายน 2562)

การสนทนาและแลกเปลี่ยนร่วมกันระหว่างคู่เรียนรู้ สิ่งสำคัญที่สุดที่คู่เรียนรู้ต้องยึดถือเป้าหมายและการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน คือ การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและนักเรียนมีความสุขจากการจัดการเรียนการสอนของครู หากคู่เรียนรู้ได้ยึดถือเป้าหมายและการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันแล้ว การสนทนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจะเกิดขึ้นได้โดยง่าย แม้จะมีความแตกต่างกันสูงในคู่สนทนาของตนเอง การสนทนาจะมีลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงมุมมองที่ดีต่อกัน และข้อเสนอแนะที่มีความต้องการให้เกิดการพัฒนาและสร้างกำลังใจในการทำงานในคู่เรียนรู้ โดยตลอดการสนทนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครูจะสามารถเปิดใจรับฟังซึ่งกันและกัน พยายามสร้างความเข้าใจในมุมมองที่แตกต่าง เปิดรับแนวทางการปฏิบัติของคู่สนทนาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง

“เวลาคูคุยกัน ก็ต้องนึกถึงนักเรียนก่อน เขามีปัญหาอะไร แก้อย่างไร จะเอาอย่างไรกันดี เพื่อให้ไปถึงเป้าคือเขาเรียนรู้ได้

ความต่างกันของคู่สนทนา มันไม่ใช่ปัญหาเลยคะ คืออย่างครูแก่กว่าเขามาก แต่ครูให้ประสบการณ์เขาได้ แล้วครูเองก็เรียนรู้จากเขาได้ อย่างพวกเทคโนโลยี ที่ครูตามไม่ทัน แต่พอได้คุยกันกับน้อง เราก็อ่านมากขึ้น แล้วก็มาปรับใช้กับเรา หรือบางทีก็ทบทวนความรู้ไปด้วย เพราะครูสอนภาษาอังกฤษ น้องสอนภาษาไทย เพราะบางอย่างเราก็ลืมไปแล้ว”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์ 5 มิถุนายน 2562)

ในส่วนของการนิเทศ ติดตาม และประเมินการทำงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูจะได้รับการประเมินโดยใช้ SIT MAP จากคู่เรียนรู้ของตนเอง ที่ประเมินในขณะเข้า

สังเกตการณ์สอนของครู ถึงสภาพที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน จากครู นักเรียน การจัดการเรียนการสอน สื่อ การสอน บรรยากาศในชั้นเรียน และจุดเด่น จุดด้อยหรือประเด็นที่น่าสนใจอื่น ๆ และการนิเทศ ติดตามจากผู้บริหารสถานศึกษา คือ การตรวจสอบการเข้าสังเกตการณ์สอนของครู การให้หลักการ เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้หลักการ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ปลื้ม 2) เป้าหมาย 3) เปลี่ยนแปลง และ 4) ปฏิบัติการ

“ที่นี่ เวลาเข้าไปสังเกตการณ์สอนที่โรงเรียนจะใช้ SIT MAP ประเมิน บันทึกกว่าที่ เห็นเป็นยังไง มีข้อผิดพลาดเห็น ข้อเสนอแนะให้กัน

ทุกวันจันทร์ บ่าย 2 เราก็จะมารวมกลุ่มกันทั้งโรงเรียน มี ผอ. เข้ามาด้วย เวลา ทบทวน เราจะได้หลักจาก ผอ คือ 4 ประการ คือ ปลื้ม เป้าหมาย เปลี่ยนแปลง ปฏิบัติการ เป้าหมายคือ เราบรรลุตามเป้าหมายที่เราตั้งไว้ไหม ปฏิบัติการคือทำอะไรต่อหรือเอาสิ่งที่เราดู มาไปใช้ต่อ ปลื้ม คือเรารู้สึกดีอะไรต่อเขา”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์ 5 มิถุนายน 2562)

แหล่งข้อมูลที่ 2

การดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีการดำเนินการโดยครูผู้ มีประสบการณ์ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในลักษณะ bottom up โดยในเบื้องต้นได้ ดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแก่ครูผู้ให้ความสนใจ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เข้าใจความหมาย ความสำคัญ และหน้าที่ของ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนได้ ใช้นวัตกรรม 4ECS model ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การตั้งกลุ่มของครูที่มีเป้าหมายร่วมกัน 2) การระบุประเด็นปัญหา 3) การกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา 4) การทดลองใช้แนวทางการ แก้ปัญหา 5) การสะท้อนผลและปรับปรุงแนวทางแก้ปัญหา และ 6) การเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่ดี ร่วมกับสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ คือ

“PLC ของผม เริ่มจากที่ผมได้ไปอบรมที่ศิลปกรรมมาก่อน ที่ศิลปกร เขาให้โมเดลการ ปฏิบัติมา เดี่ยวคุณจะได้จากเอกสารที่ผมส่งให้

โมเดลของผมง่ายๆ คือรวมกลุ่มกันก่อน แล้วบอกปัญหากัน กำหนดปัญหาที่จะแก้ไข แล้วเสนอผลงานต่อกัน”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 สัมภาษณ์ 5 มิถุนายน 2562)

การรวมกลุ่มในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการรวมกลุ่มในที่หลากหลาย คือ การรวมกลุ่มความสนใจ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภายในโรงเรียน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ระหว่าง โรงเรียน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน จะเริ่มจากครูที่มีความสนใจที่จะ

พัฒนานักเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพียงเท่านั้น ในเทอมนี้จึงมีครูภายในโรงเรียนที่ให้ความสนใจเป็นจำนวนมากกว่า 20 คน สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ คือ

“ตอนที่สร้างกลุ่มทำ PLC มันมีอยู่คนที่มาทำจากความสนใจอยู่ 2 กลุ่ม คนกลุ่มแรก คือนคนที่สนใจ ไม่ได้มีส่วนได้ส่วนเสียกับตรงนี้ กับคนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย คือต้องใช้ใน ว.21 คนสนใจมี 2 แบบ คือเราเล่าให้เขาฟังว่าจะทำอะไรบ้าง มีขั้นตอนยังไง พี่จะได้ทำอะไร แล้วเขาเห็นว่าดีสนใจมาทำ กับอีกกลุ่มเนี่ย เขาศรัทธาในตัวเรา เพราะว่าเราเป็นคนเริ่ม เป็นคนพาทำ แล้วเชื่อมั่นในตัวเราว่าพาเขาทำได้”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 สัมภาษณ์ 5 มิถุนายน 2562)

การกำหนดเวลาและสถานที่ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูได้ร่วมกันกำหนดเวลาการรวมกลุ่มในทุกเย็นของวันศุกร์ เป็นเวลา 1-2 ชั่วโมง ซึ่งเป็นเวลาที่ครูทุกคนสะดวกเข้าร่วมและไม่กระทบต่อการเรียนของนักเรียน โดยครูได้ร่วมกันทำงานโดยใช้พื้นที่ภายในห้องสมุด ซึ่งมีขนาดที่เพียงพอต่อการทำกิจกรรมร่วมกันของครู สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ คือ

“ที่โรงเรียน ทำ PLC ในเย็นของวันศุกร์ แต่ครูทุกท่านก็โอเคกันในเวลานี้”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 สัมภาษณ์ 5 มิถุนายน 2562)

“ที่โรงเรียนจะมีการรวมกันทุกวันศุกร์ คือจริง ๆ ตอนแรก รวมกันตอนวันจันทร์ แต่ที่นี่ที่โรงเรียน จันทร์ถึงพฤหัสบดี มีสอนพิเศษให้เด็ก ก็เลยย้ายมาวันศุกร์ แต่พอศุกร์เย็น ก็จะเบียดเวลาส่วนตัวของครู แต่ครูในกลุ่มก็โอเคกับเวลานี้กัน

เวลาทำ PLC ก็ทำด้วยกันที่ห้องสมุด มันจะมีห้องว่างอยู่ที่จะทำได้ พอกับจำนวนคนในกลุ่ม”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 สัมภาษณ์ 5 มิถุนายน 2562)

บทบาทของสมาชิกที่มีร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณอำนวย (ผู้อำนวยความสะดวก) คุณกิจ (สมาชิก) และคุณลิขิต (ผู้บันทึก) โดยภายในโรงเรียนบทบาทของคุณอำนวยหรือผู้อำนวยความสะดวกนั้น มักมีอยู่เพียง 1 คนและไม่ได้สับเปลี่ยนบทบาทร่วมกันภายในกลุ่มในระยะเริ่มต้น เนื่องจากคุณอำนวยต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนงานภายในกลุ่ม มีประสบการณ์ และได้รับความเชื่อมั่นจากสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นคุณอำนวยเป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีต่อกัน กระตุ้นการสนทนาของสมาชิก ขณะที่คุณกิจ คือสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีหน้าที่ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายในกลุ่ม และคุณลิขิต คือผู้บันทึกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การบันทึกเอกสาร และการบันทึกภาพกิจกรรมภายในกลุ่ม สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ คือ

“ในกลุ่มจะมี คุณกิจ คุณลิขิต คุณอำนวย คือคนที่เป็นหลัก จะเป็นคุณอำนวย คุณอำนวยจะคอยควบคุมกลุ่ม สร้างบรรยากาศ กระตุ้นให้คนตอบ เป็นคนขับเคลื่อนของกลุ่ม ครับ คุณกิจ ก็เป็นคนทำกิจกรรม ส่วนคุณลิขิต ก็จะเป็นคนเขียนบันทึก คนถ่ายรูปรครับ”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 สัมภาษณ์ 5 มิถุนายน 2562)

แนวทางการทบทวนและติดตามการแก้ปัญหาของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภายในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ การสนทนาขณะที่รวมกลุ่ม ซึ่งมีการกำกับดูแลโดยคุณอำนวยในการกำหนดประเด็นการสนทนาในครั้งต่อไป เพื่อให้คุณกิจเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการรวมกลุ่มในครั้งต่อไป และการเข้าสังเกตการสอนของครู โดยเน้นที่ประเด็นของการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อร่วมกันนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาของนักเรียน สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ คือ

“ในกลุ่มไลน์ ต่อไปนอกจากนัดกันแล้วก็เอาไว้รายงานผลการทำงานว่าวันนี้ใคร แก้ปัญหา แล้วเป็นยังไงบ้าง คนในกลุ่มก็จะเสนอความเห็นกันในนั้นได้เลย โดยมีคุณอำนวยเป็นคนตั้งประเด็นขึ้นมา”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 สัมภาษณ์ 5 มิถุนายน 2562)

“ที่กลุ่ม มีกรู๊ปไลน์ ในนั้นก็จะมีวันนัดกันทำกิจกรรมกันต่อไป ตอนนี้นั้นแค่เริ่มต้น ยังไม่มีนัดกันเข้าไปดูใครสอน หรือนัดให้เตรียมอะไรมากัน แต่คาดว่าต่อไปคงจะมี เพราะหลังจากการกำหนดปัญหาแล้ว ก็จะไปหาวิธีแก้ปัญหา พอครูนำไปแก้ ก็จะไปสังเกตกัน”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 สัมภาษณ์ 5 มิถุนายน 2562)

ในส่วนของการสนทนาร่วมกันระหว่างสมาชิก เป็นบรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นกัลยาณมิตร กล่าวคือ เป็นบรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นกันเอง ให้การส่งเสริม การชื่นชม และให้กำลังใจต่อกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแสดงความคิดเห็นในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องแสดงความคิดเห็นร่วมกันในเชิงบวก ที่แสดงถึงการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่นักเรียน ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวจะต้องแสดงให้เห็นถึงทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ คือ

“ทีนี้พอครูเขาอยู่ในกลุ่มไลน์ ก็เน้นคุยกันที่ให้กำลังใจ ไม่ลดทอนน้ำใจกัน แสดงความคิดเห็นกันนะคะ ไม่วิจารณ์กันให้เสียกำลังใจ สุดท้ายแล้วมันอยู่ที่วิธีจะพูดของเรา

เวลาเสนอความเห็นในกลุ่ม เป็นความเห็นในเชิงบวก ให้ในเชิงปรับปรุง ส่งเสริม แนะนำกัน คือดูจากว่าในกลุ่ม เพื่อนที่แก้ปัญหาไปแล้ว เป็นไง โอเคไหม ไม่โอตรงไหน ก็ช่วยๆกันไป”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 สัมภาษณ์ 5 มิถุนายน 2562)

แหล่งข้อมูลที่ 3

การปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การดำเนินการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน โดยภาพรวมแล้วมีการปฏิบัติที่เป็นระบบ กล่าวคือ โรงเรียนกำหนดวันและเวลาในการดำเนินการร่วมกันของครูไว้อย่างชัดเจน ในตารางสอนของครู ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครู

ทางโรงเรียนจัดทำคู่มือการปฏิบัติของครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเริ่มจากการประชุม แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ของสถานศึกษา และสร้างความรู้ความเข้าใจกับคณะกรรมการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ของสถานศึกษาเพื่อวางแผนการดำเนินการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับครู แล้วจึงมีการดำเนินการโดยครู ซึ่งมีการกำกับติดตาม นิเทศการใช้นวัตกรรม การรายงานผลการดำเนินการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา (show & share) ซึ่งการดำเนินการของโรงเรียนได้ดำเนินการอยู่ในระดับการดำเนินการเนื่องจากเพิ่งเริ่มปีการศึกษาใหม่ สอดคล้องกับข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม คือ

“ทางโรงเรียนอาศัยออกแบบคู่มือ ก้บให้ทางผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนร่วมกันออกแบบคู่มือเป็นแบบบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรม PLC แต่ทางโรงเรียนจะมีคณะกรรมการร่างขึ้นมาก่อน เข้าคณะกรรมการวางแผนการดำเนินงาน ก็จะมีรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ แล้วก็ครูที่รับผิดชอบ แล้วก็มีการปรับเปลี่ยนให้บันทึกง่ายต่อการดำเนินการ ก็เลยแบ่งแบบบันทึกออกเป็น 2 แบบ คล้าย ๆ กันอันนี้จะเกี่ยวกับการสอน เป็นของครูที่ต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แก้ไขปัญหานักเรียนครับ ส่วนอีกอันเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงาน อย่างเช่น งานตามสายชั้น พฤติกรรมนักเรียน งานก่อสร้างภายในโรงเรียน งานฝ่าย ”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

“เริ่มต้นจากการถามปัญหากันก่อน ว่าใครมีปัญหาอะไรบ้าง แล้วจัดลำดับปัญหา ความสำคัญของปัญหา ว่าปัญหาไหนสำคัญแล้วควรได้รับการแก้ปัญหามากที่สุด แล้วมาหา นวัตกรรมแก้ปัญหา”

(ผู้บริหารคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

ทางโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในลักษณะของการเข้าไปมีส่วนร่วมกับคณะครู คือ การเข้าสังเกตการณ์และให้คำแนะนำในการปฏิบัติ และการได้รับการสนับสนุนของครูทางทรัพยากร คือ แหล่งสืบค้นข้อมูล ซึ่งมีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับครู ในปริมาณที่เพียงพอต่อการใช้งาน

ของครูและเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลสำหรับครูแต่ละคน ในส่วนของพื้นที่สำหรับการรวมกลุ่มของครูเพื่อดำเนินการตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทางโรงเรียนไม่ได้กำหนดห้องสำหรับการดำเนินการของแต่ละกลุ่มไว้อย่างตายตัว แต่ได้ใช้พื้นที่ในโรงเรียน อาทิ ห้องของแต่ละฝ่าย ห้องเรียน สำหรับการเนิกรในแต่ละกลุ่ม สอดคล้องกับข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม คือ

“มีการรวมกลุ่ม แล้วก็มีการขอ. เข้ามาดูตามกลุ่มในระยะแรก แล้วจะให้คำแนะนำในช่วงหลัง ๆ ของการรวมกลุ่ม”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

“เวลารวมกลุ่มกัน ปกติทางห้องเรียนมีไม่พออยู่แล้ว ก็รวมในห้องฝ่ายบ้าง แต่ทางโรงเรียนมีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับครู ที่มีปริมาณเพียงพอกับครู ในห้องทำงานของครูก็มีเครื่องมือติดต่อสื่อสารสำหรับแต่ละคนอยู่แล้ว”

(ผู้บริหารคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

ในส่วนของ การรวมกลุ่มของครูเพื่อดำเนินการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูภายในสถานศึกษา มีการรวมกลุ่มกันในหลายลักษณะ อาทิ การรวมกลุ่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ หน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะครูในฝ่ายบริหารทั่วไป ที่มีการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาโรงเรียน อาทิ กลุ่ม “การทิ้งขยะไม่เป็นที่” เพื่อจัดการปัญหาการทิ้งขยะในโรงเรียน ซึ่งในกลุ่มมีบทบาทของสมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นในลักษณะที่คล้ายกับบทบาทในการประชุม คือ มีประธาน รองประธาน เลขานุการ โดยมีการสับเปลี่ยนบทบาทกันเสมอ และยังมีบทบาทของผู้เชี่ยวชาญ (expert) ซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาหรืออดีตผู้บริหารของสถานศึกษา ที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้ และแนวทางการปฏิบัติ สอดคล้องกับข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม คือ

“ในโรงเรียน ครูจะรวมกลุ่มกันโดยใช้ปัญหาเป็นตัวตั้งต้น ครูจะรวมกลุ่มกันตามกลุ่มสาระ ห้องที่สอน ยกเว้นกลุ่มบริหารที่จะมีกลุ่มของตัวเอง”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

"มือดีผู้บริหาร เข้ามาดูการทำงาน แล้วก็ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ"

(ผู้บริหารคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

ในด้านการกำหนดเวลาการดำเนินการตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ทางโรงเรียนได้กำหนดเวลาการปฏิบัติตามตารางสอนของครู โดยไม่กระทบเวลาในการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ครูยังได้ปรึกษากันนอกเหนือเวลาที่กำหนดในตารางสอน โดยเป็นเวลาที่ครูได้นัดหมายกันตามสะดวก สอดคล้องกับข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม คือ

“ครูที่รวมกลุ่มกัน ก็จะมาทำ PLC ตามเวลาที่กำหนดไว้ในตารางสอน แต่ถ้าไม่สะดวกก็นัดพบกันในเวลาอื่นได้”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

“การทำ PLC ในโรงเรียนก็จะกำหนดเวลาไว้ในตารางสอนของครูในช่วงเย็นของวัน”

(ผู้บริหารคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

ในด้านการจัดการเรียนการสอนทางโรงเรียนมีการกำกับติดตามการสอนของครู โดยใช้วิธีการ Lesson study โดยเป็นโครงการสำหรับครูผู้ช่วย มีขึ้นเพื่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูผู้ช่วย ซึ่งมีกระบวนการ คือ การเข้าสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนของผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้น การเสนอข้อเสนอแนะแก่ครูผู้ช่วยภายหลังการสอน

“ที่โรงเรียนมี Lesson study คือ อบรมทำแผน มีอดีตผอ. ช่วยมาอบรม และนิเทศติดตาม

มีเข้าสังเกตการณ์สอนจากคณะกรรมการสถานศึกษา อดีตผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยง”

(ผู้บริหารคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

“ทางโรงเรียนมีการนิเทศการสอน มีอาจารย์ผู้ใหญ่มาก เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา รองวิชาการ อดีตผอ. แล้วมาคุยกันหลังสอนเสร็จ บอกข้อดีข้อเสีย”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

แหล่งข้อมูลที่ 4

แนวคิดในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการนักเรียนมากที่สุด การปฏิบัติทุกอย่างควรเกิดขึ้นเพื่อนักเรียน และการทำงานของครูควรทำด้วยความสุข หากครูมีความสุขในการปฏิบัติย่อมมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ในขณะเดียวกัน

มุมมองเกี่ยวกับความแตกต่างของวัยระหว่างครูและนักเรียน เป็นเรื่องหนึ่งที่ครูควรเรียนรู้อยู่เสมอ และพยายามออกแบบการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนอยู่เสมอ

“ในโรงเรียน การทำ PLC ที่ยึดถือกัน คือ การทำเพื่อนักเรียน อันนี้สำคัญ ต้องนึกถึงเด็กไว้ก่อน

เรื่องของ generation ระหว่างครูไม่ใช่ปัญหา แต่ระหว่างครูกับนักเรียนต่างหากที่ครูต้องเรียนรู้นักเรียนของตัวเอง ครูห้าสิบหกสิบ ถ้ายังสอนแบบเดิม เด็กไม่รับหรอก เด็กมันเปลี่ยนไปแล้ว ครูก็ต้องเปลี่ยนเพื่อเด็กเหมือนกัน”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 สัมภาษณ์ 13 มิถุนายน 2562)

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา เนื่องจากแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ถูกกำหนดให้เป็นเงื่อนไขหนึ่งของการเลื่อนวิทยฐานะของครู ซึ่งทางโรงเรียนได้สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน

“ก็มันเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการเลื่อนขั้นไง เลยต้องทำกัน แต่ที่โรงเรียนเปลี่ยน ผอ. บ่อย ก็เลยเริ่มแค่ว่าสาระวิทยีก่อน

แต่ถ้าเอาจริงๆ PLC แนวคิดมันดีนะ มันอะไรที่ครูก็ทำกันอยู่แล้วแหละ ผมว่านะ แค่อ้อมมาเป็นเอกสารอีก ครูก็เบื่อใจ”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 สัมภาษณ์ 13 มิถุนายน 2562)

สำหรับการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ได้ยึดแนวคิดของ Lean Canvas ในการสร้างธุรกิจเชิง start up โดยเริ่มจาก 1) ระบุประเด็นปัญหาของสมาชิกในกลุ่ม PLC แล้วจึงร่วมกันกำหนดปัญหาที่สำคัญ 3 อันดับ 2) กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาโดยการระดมความคิดร่วมกันระหว่างสมาชิก PLC โดยยึดประเด็นปัญหาเป็นหลัก ซึ่งในขั้นตอนนี้สมาชิกในกลุ่ม PLC จะไม่ให้ความสำคัญและสืบสอบไปยังสาเหตุของปัญหานั้นๆ แต่จะให้ความสำคัญกับปัญหาที่มี 3) สมาชิกในกลุ่ม PLC นำแนวทางการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติใช้ ในขั้นตอนนี้หากพบอุปสรรคหรือปัญหาในระหว่างการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติใช้ สมาชิกต้องสามารถร่วมกันปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติได้อย่างทันท่วงที 4) การเผยแพร่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จจาก แนวทางการแก้ปัญหาใดที่ประสบผลสำเร็จ โดยมีการติดตามและประเมินการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมนักเรียนจาก OKR (object and key result)

“ผมใช้แนวคิด start up ของ Lean Canvas มาทำใน PLC มันเป็นวิธีการที่เห็นผลได้รวดเร็ว เพราะแก้ปัญหาเด็กต้องไว .ให้ได้แบบ felt fast felt forward

ตอนแรกถ้าตามของ start up ก็ระบุปัญหา ก่อน กำหนดปัญหา set priority 3 อันดับ บางที่ไม่ต้องแก้ทั้ง 3 ปัญหาด้วย แค่แก้ข้อแรกได้ ข้อ 2 3 ก็หายไปตามกันได้เหมือนกัน แล้วพอเห็นปัญหาระหว่างแก้ เราไม่ได้มารอเวลาจะปรับวิธีแก้ นะ ต้องรีบมาคุยกันเลยว่าเอาไงดี จะปรับวิธียังไงดี ”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 สัมภาษณ์ 13 มิถุนายน 2562)

แหล่งข้อมูลที่ 5

การปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การดำเนินการตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ทางโรงเรียน ได้ให้การสนับสนุนให้ความรู้ โดยการจัดอบรม ในลักษณะการรวมกลุ่มตามสาระการเรียนรู้เดียวกัน ภายใต้การอบรมที่ครูได้เข้าร่วม ครูได้ทราบถึงขั้นตอน การระบุปัญหา การเลือกปัญหา และการกำหนดแนวทางการแก้ไข ซึ่งเป็นขั้นตอนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษา และระดับเครือข่ายโรงเรียน แต่ทางโรงเรียนยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“โรงเรียนก็ให้ไปอบรมทำ PLC 3 วัน แล้วเขาจะให้แยกตามวิชา

เขาก็บอกถึงขั้นตอนทำ PLC คือให้บอกปัญหา กำหนดปัญหา คือแต่ละโรงเรียนมันก็มีหลายปัญหา สุดท้ายก็คือเราคิดร่วมกันว่าจะเอาปัญหาไหนมาแก้ แล้วก็ป็นขั้นตอนการดำเนินการ”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 สัมภาษณ์ 24 พฤษภาคม 2562)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เพิ่งเริ่มปีการศึกษาใหม่ ดังนั้น การดำเนินการของครูจึงอยู่ในระยะเริ่มต้นคือมีการกำหนดชั่วโมง เพื่อนัดหมาย รวมกลุ่มกันปฏิบัติ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้ดำเนินการในเบื้องต้น คือการบอกเล่าถึงปัญหาของครูแต่ละคน และการแก้ปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคล โดยมีครูแกนนำซึ่งเป็นครูที่มีความต้องการจำเป็นในการใช้ข้อมูลสำหรับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นแกนนำในการปฏิบัติ และมีแนวโน้มที่จะมีการดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“ในเทอมนี้ โรงเรียนก็กำหนดคาบ PLC ของห้องโครงการพิเศษ อย่าง สัปดาห์แรก เขาก็จะเรียกไปคุยปัญหา ใครมีปัญหาอะไร ยังเป็นแค่บอกปัญหา

แต่ ณ จุดนี้แค่คุยกันเฉย ๆ ว่ามีปัญหาอะไร”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 สัมภาษณ์ 24 พฤษภาคม 2562)

โดยปกติแล้ว การดำเนินการแก้ปัญหาของนักเรียนภายในโรงเรียน ครูมักสนทนากับปัญหาของนักเรียนอยู่เสมอ เนื่องจากการทำงานในโรงเรียน ครูอยู่ร่วมกันวิชาที่สอน และแยกตามระดับชั้นที่สอน การสนทนาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนจึงเกิดขึ้นได้โดยง่าย แม้ไม่ได้มีการร่วมกลุ่มตามการนัดหมายการปฏิบัติตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“อย่างในโรงเรียน เขาแนะนำว่า ควรจะทำอะไรต่อ ซึ่งตามขั้นตอน เราไม่ได้ทำหรอก แต่ในความเป็นจริง ถ้าเค้าให้ทำตามขั้นตอน เราก็ทำของเราอยู่แล้ว มีปัญหาก็เอามาคุยกัน

ในห้อง จัดโต๊ะนั่งตาม ม. ที่สอน มีอะไรก็คุยกัน อย่างแถวนี้สอน ม. 3”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 สัมภาษณ์ 24 พฤษภาคม 2562)

แหล่งข้อมูลที่ 6

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ทางโรงเรียนได้กำหนดเวลาการรวมกลุ่มไว้ในตารางการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคนในปีการศึกษาที่ผ่านมา แต่ในปีการศึกษาปัจจุบันทางโรงเรียนยังไม่มีกำหนดเวลาการดำเนินงานไว้ในตารางการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคน

“เทอมที่แล้ว มีทำนะ กำหนดเวลาด้วย แต่เทอมนี้ยังไม่เห็นครูวิชาการเขาว่ายังไงกัน ไม่ได้ยึดตามฝ่ายนั้นด้วย ก็ไม่รู้เหมือนกันอะ”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2562)

ในส่วนของการทำงานร่วมกันของครูภายในโรงเรียน มีส่วนงานที่ทำร่วมกัน คือ งานในแต่ละฝ่าย การอยู่ร่วมกันของครูในโรงเรียนจึงอยู่ในลักษณะตามฝ่าย ที่ประกอบไปด้วยครูที่สอนในหลากหลายวิชาด้วยกัน การสนทนาร่วมกันของครูจึงเกี่ยวกับภาระงานที่นอกเหนืองานสอน

“ในโรงเรียนนั่งตามฝ่าย ก็มีบ้างที่คุยเรื่องเด็ก แต่ก็คุยกับแค่ครูบาคนที่เคยเจอปัญหาเดียวกันมาก่อน แต่หลักๆ ก็เน้นคุยปัญหาของฝ่าย เพราะมีงานประเมินเยอะอะ”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2562)

ในส่วนของการจัดการเรียนการสอน ครูมักสนทนาร่วมกันกับครูที่อยู่ในฝ่ายเดียวกันในปัญหาของนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยครูที่เคยสอนนักเรียนคนดังกล่าวหรือเคยมีประสบการณ์เช่นเดียวกันจะให้คำแนะนำ แนวทางการปฏิบัติ หรือแนวทางการแก้ไข

“ถ้าเกิดรู้ว่าเคยเจอปัญหาเหมือนกัน ก็จะเข้าไปถามว่าทำไมดี อย่างตอนนี้เจอเด็กที่เป็น LD ก็ไม่เคยเจอมาก่อน เลยไปถามครูที่เคยสอนเขามาว่าจะทำไง ครูเขาก็บอกว่า โจทย์ที่ให้ก็ให้น้อยกว่าเพื่อน เกณฑ์ก็น้อยกว่าเพื่อน บางทีก็ต้องเอามานั่งใกล้ๆ คอยอ่านให้ฟัง”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2562)

แหล่งข้อมูลที่ 7

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) ทางโรงเรียน ได้จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในลักษณะของการบรรยายถึงความหมาย ความสำคัญ ขั้นตอนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการบันทึกผลการดำเนินการ จากอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง หลังการจัดอบรมทางโรงเรียนมีการดำเนินการคือ การกำหนดเวลาสำหรับการทำ PLC หลังจากเวลาการจัดการเรียนการสอน โดยไม่ได้กำหนดเวลาการปฏิบัติไว้ในตารางการจัดการเรียนการสอนของครู เวลาดังกล่าวเป็นเวลาที่นอกเหนือจากเวลาราชการ

“ในช่วงก่อนเปิดเทอม จะมีวิทยากรมาให้ความรู้ การบันทึก เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มาให้อบรมให้ความรู้ มาเป็นวิทยากรในโรงเรียน

ที่อบรมแค่บอกเฉยๆว่ามีการบันทึก บันทึกยังไง มีการเก็บการบันทึกยังไง แต่ยังไม่ถึงขั้นกับมี work shop ให้เราทำ ยังเป็นแค่การบรรยาย ในความเห็นส่วนตัว ถ้ามีการเพิ่มเป็นกิจกรรม หรือสถานการณ์ ให้เราลองไปทำดูสิ มั่นว่าจะเห็นภาพ เข้าใจมากกว่า

ที่โรงเรียนกำหนดเวลาทำ PLC เป็นหลังเลิกเรียน ส่วนมากเลยไม่ได้ทำกัน”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 สัมภาษณ์ 8 มิถุนายน 2562)

การปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยปกติคณะครูมักสนทนากันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยขึ้นอยู่กับปัญหาที่พบ หากปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการสอน ครูมักจะปรึกษาร่วมกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หาเป็นปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียน ครูมักปรึกษาร่วมกับครูที่มีประสบการณ์ร่วมกันมาก่อน

“ก็มีคุยเรื่องของเด็กกันอยู่แล้ว แต่ไม่ได้คุยกันแบบต้องมารวมกลุ่ม ตามเวลาแปะๆ ถ้าในวิชาที่สอนก็จะคุยกับครูในสาระเดียวกัน แต่ถ้าเรื่องพฤติกรรมเด็กก็คุยกับคนที่เจอมาเหมือนๆ กันแทนค่ะ”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 สัมภาษณ์ 8 มิถุนายน 2562)

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงนักเรียน คณะครูต่างช่วยเหลือกันพัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียน โดยการนำเสนอความคิดเห็น บอกเล่าถึงแนวทางการ

พัฒนาหรือปรับปรุงประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่คล้ายคลึงกัน โดยเริ่มจากครูที่มีปัญหา เป็นผู้เริ่มบทสนทนา เล่าปัญหาที่พบ เพื่อขอคำปรึกษาจากคณะครูภายในโรงเรียน ในช่วงที่ไม่มี การสอนของตนเอง

“ในเวลาว่างก็จะคุยกันว่า ครูคะ คือเจอเด็กเป็นแบบนี้ จะทำยังไงได้บ้าง ครูท่านอื่น ที่เคยเจอมาเหมือนกันก็จะเสนอมาเป็นแนวๆ ที่เคยทำมา เราก็ลองไปใช้ดู”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 สัมภาษณ์ 8 มิถุนายน 2562)

แหล่งข้อมูลที่ 8

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาให้การ มอบหมายไปยังครูท่านหนึ่ง ให้รับผิดชอบดำเนินการโครงการพัฒนาวิชาชีพของครูโดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่วนหนึ่งเพื่อส่งเสริมหรือปรับปรุงการเรียนรู้ ของนักเรียน และเพื่อรวบรวมผลงานประกอบการพิจารณาวิธานะและการประกวดผลงานของครู

“ก็พอมีประกาศออกมาว่าต้องทำ ที่โรงเรียน ผอ. ก็แต่งตั้งครูคนนึงมารับผิดชอบ แล้วตั้งโครงการพัฒนาวิชาชีพครู เอาไว้ใช้พัฒนาเด็ก แล้วครูก็เก็บผลงาน ทำเป็นวิจัยเอาไป ประกวดด้วย”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 สัมภาษณ์ 12 มิถุนายน 2562)

ในส่วนของการสร้างกลุ่มของครู เพื่อดำเนินการตามโครงการพัฒนาวิชาชีพของโรงเรียน เป็น การรวมกลุ่มตามรายวิชาที่สอน ทางกลุ่มครูกำหนดวิธีการแก้ปัญหาคือ การสอนแบบ 5E ซึ่งเป็น วิธีการสอนที่สืบเนื่องมาจากการทำ PLC ของครูในปีการศึกษาที่ผ่านมา และได้รับผลการตอบรับจาก นักเรียนในทิศทางที่ดี ทางกลุ่มครูจึงใช้วิธีการดังกล่าวสำหรับการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมนักเรียนในปี การศึกษาปัจจุบัน

“เทอมก่อนที่เคยทำ ก็ตกลงกันในกลุ่มว่าจะใช้ 5E เทอมนี้ก็ยังใช้อยู่ เพราะเห็นว่า เด็กชอบกัน แต่ก็ไม่ได้ทำจริงจังเท่าปีก่อนแล้ว เพราะครูคนที่รับผิดชอบเขาก็ไม่ยอมไป รบกวตามงานครูคนอื่นด้วย แต่จะไม่มีผลงานก็ได้ ก็มันต้องใช่ใจ”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 สัมภาษณ์ 12 มิถุนายน 2562)

การกำหนดบทบาทการทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดย หลักแล้วมีบทบาทของครูฟา (facilitator หรือ ผู้อำนวยความสะดวก) มีหน้าที่คือ การจัดเตรียม เอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ จัดสรรเวลาและพื้นที่สำหรับการทำกิจกรรมร่วมกัน และการดำเนินกิจกรรม กลุ่มร่วมกัน พร้อมทำบันทึกการประชุมเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา

“ครูคนนั้น เราจะเรียกว่าเป็นครูฟ้า คือมีหน้าที่ทุกอย่างเลย ทำตั้งแต่เตรียมเอกสาร กำหนดวัน เตรียมอุปกรณ์ ทำบันทึกให้พอ”

(ครูผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 สัมภาษณ์ 12 มิถุนายน 2562)

นักวิชาการทางการศึกษาคนที่

1

การปฏิบัติของครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีหลักการสำคัญ คือ มีความต้องการให้ครูมาอยู่ร่วมกัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีการทำงานอย่างร่วมมือ ผ่านการสนทนาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับการแก้ปัญหาของนักเรียน โดยระบบการทำงานต้องคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“จริง ๆ แล้วเนี่ยค่ะ PLC คือแค่ให้ครูมาอยู่ด้วยกัน มาคุย แลกเปลี่ยนกัน เท่านั้น PLC เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับปัญหานักเรียน เน้นการเรียนของเด็ก ให้ครูร่วมกันหาทางส่งเสริมเขา”

(นักวิชาการคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละโรงเรียนจะได้รับการอบรมจากคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ความเข้าใจของผู้บริหารเกี่ยวกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี ย่อมให้ความสำคัญต่อการนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปปฏิบัติใช้ ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่ไม่เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารมักจะไม่นำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติใช้ หรือนำไปใช้ในสถานศึกษาด้วยความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนไปจากสิ่งที่ควรจะเป็น สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“ถ้าตาม สพฐ. แล้ว ผอ. กับตัวแทนครู จะได้รับการอบรมให้ความรู้ แล้วมาขยายผล ต่อให้กับครูในโรงเรียน ผอ. ควรเข้าใจคอนเซ็ปของ PLC ก่อนว่าคุณภาพจะเกิดขึ้นที่เด็ก ถ้า ผอ. เข้าใจ เดียวก็จะราบรื่นเอง

การสร้างความเข้าใจของ ผอ. เขาต้องสร้างความเข้าใจกับครู ทำให้เห็นความสำคัญก่อน ว่าคุณภาพของเด็ก คือประเด็นหลัก ไม่ใช่การทำงานของครู

เท่าที่เห็นมา PLC ที่พลาด เกิดจาก ผอ. ไม่เข้าใจในงาน มองว่าเป็นภาระ แล้วก็อ้างว่าไม่มีงบประมาณ แต่จริง ๆ คือไม่ต้องใช้งบอะไร”

(นักวิชาการคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

หน้าที่ของผู้บริหารต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระยะเริ่มต้นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการกระตุ้นให้เกิดการสนทนาอย่างมีความหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ดี ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบที่ดีสำหรับการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดการปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“ในส่วนของ ผอ. เป็นได้หมดใน PLC จะเป็น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยความสะดวก หรือคนนำวง แต่ในวง ทกคนจะสลับเปลี่ยนกันว่าวันนี้ครูคนนี้จะเป็นผู้สอน เป็นเจ้าของเรื่อง

แต่เริ่มต้น ผอ. ควรเป็นครูพา (facilitator หรือ ผู้อำนวยความสะดวก) ก่อน ครูพาจะควบคุมวง จน ผอ. เชื่อใจได้ว่าครูจะนำกันเองได้ แล้วครั้งต่อไป ก็ให้ครูที่เป็นต้นเรื่อง หรือใครก็ได้มาเป็นพา ครูจะเกิดการเลียนแบบ ว่าจะทำยังไงให้ช่วยการตอบคำถาม”

(นักวิชาการคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

บทบาทของสมาชิกในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อาทิ ผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ผู้เชี่ยวชาญ (expert) เพื่อนสมาชิก (buddy teacher) ซึ่งสมาชิกควรมีการสลับเปลี่ยนหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมภายในกลุ่มอยู่เสมอ โดยมีความเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถที่จะทำหน้าที่ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ในทุกบทบาท สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“ใน PLC ก็มีทั้ง ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยความสะดวก และ buddy teacher จะเปลี่ยนหน้าที่กัน ทุกคนต้องเป็นได้ทุกบทบาท ไม่อยู่ที่ใครคนใดคนหนึ่ง

แต่จะไม่ยึดบทบาทตามนี้ก็ได้ จะลักษณะอื่นก็ได้ แต่ก็ควรมีความเท่าเทียมกันในกลุ่ม”

(นักวิชาการคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

ในส่วนของการทบทวนการทำงานร่วมกันของครู ครูสามารถร่วมกันทบทวนการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินการจัดการเรียนการสอน หรือที่เรียกว่า BAR (before action review) และการทบทวนการทำงานภายหลังการจัดการจัดการเรียนการสอน หรือที่เรียกว่า AAR (after action review) เพื่อติดตามผลการแก้ปัญหาของครู ซึ่งครูในแต่ละกลุ่มสามารถนัดหมายการทบทวนการทำงานได้ตามความสะดวก โดยเป็นเวลาที่นอกเหนือไปจากเวลาที่ได้ถูกกำหนดไว้ตามตารางสอน สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“ทุก ๆ อาทิตย์ ก็ต้องมารวมกัน แต่ละอาทิตย์ก็กำหนดครูต้นเรื่องไว้ ถ้าสัปดาห์ ครู A เป็นต้นเรื่อง ครู A ก็เสนอปัญหา แล้วในกลุ่มก็ช่วยกันแก้ แต่ปัญหาก่อนหน้า ครูอาจต้อง

มารวมกันนอกเวลาที่จัดไว้ เพื่อทบทวนการทำงาน โดยจะเป็นเวลาหน้าเสาธง ก่อนการสอน เรียกว่า BAR (before action review) แล้วทบทวนหลังการสอน AAR (after action review)”

(นักวิชาการคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

การรวมกลุ่มในการดำเนินการตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สมาชิกควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีร่วมกัน อันนำไปสู่ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มไม่ควรแก้ปัญหาาร่วมกันบนความขัดแย้ง แต่ควรแก้ปัญหาาร่วมกันบนพื้นฐานของความเข้าใจ สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“กลุ่มที่ดี 5-8 คน เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดี ถ้าน้อยกว่านั้นก็ไม่ได้ แต่ไม่มีความหลากหลายทางความคิด แต่ถ้ามากเกินไป ครูบางคนจะเป็นคนฟังอย่างเดียว 5-8 คน คุณจะพูดกันได้ทั่ว และได้ข้อคิดเห็นที่เหมาะสมและหลากหลาย

ในกลุ่มก็ต้องมีมุมมองที่ดีต่อกัน ให้นึกถึงเด็กไว้ก่อน ให้คิดว่าที่ทำอยู่คือเพื่อเด็ก บรรยากาศดี ทำอะไรก็ราบรื่น”

(นักวิชาการคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

ในส่วนของการสื่อสารภายในกลุ่ม กล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสื่อสารที่มีคุณภาพ เป็นผลให้กระบวนการทำงานภายในกลุ่มดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ผู้อำนวยการความสะดวกรวมถึงมีหน้าที่สำคัญในการกระตุ้นเพื่อให้สมาชิกสามารถสนทนาถึงประสบการณ์สอนของตนเอง โดยใช้คำถามสำหรับกระตุ้นให้เกิดการบอกเล่าถึงประสบการณ์หรือปัญหาจากการสอนของแต่ละคน จนนำไปสู่การร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหาของนักเรียน สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“ครูฟา ที่นำวง ต้องเป็นคนที่รู้จักใช้คำถาม เพื่อให้ครูพูด

ประเด็นคำถามเราจะเปิดกว้าง อย่างเช่น ครูคนนี้บอกว่าเจอปัญหาในการเรียนการสอน เรื่อง เด็กวางรองเท้าไม่เรียบร้อย ครูฟา ก็ต้องคอยควบคุมบรรยากาศ อย่างเช่นในมุมนก เห็นอย่างไร ยังไงเข้าก็ต้องพูด แต่ถ้าฟาไม่ใช้คำถามกระตุ้นคิดแล้วให้ครูตอบมาเอง มันจะยาก แต่ถ้าวงนั้นมีครูฟา มากระตุ้น จะทำให้ง่ายขึ้น”

(นักวิชาการคนที่ 1 สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2562)

นักวิชาการทางการศึกษาคนที่ 2

การปฏิบัติตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยปกติแล้วครูได้มีการปฏิบัติตามแนวคิดดังกล่าวอยู่แล้ว แต่ยังคงขาดรูปแบบการปฏิบัติที่เป็นระบบ ซึ่งการนำแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการช่วยจัดระบบการทำงานของครูในโรงเรียนให้เกิดการทำงาน สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“จริง ๆ ในโรงเรียนครูเขาก็คุย ก็ปรึกษากันเป็นปกติอยู่แล้ว แต่มันไม่เป็นระบบ แต่พอถึง PLC เข้าไป มันไปช่วยจัดการระบบการทำงานของครูให้เป็นระบบมากขึ้นเท่านั้นเอง ”

(นักวิชาการคนที่ 2 สัมภาษณ์ 12 มิถุนายน 2562)

การขับเคลื่อนจากระดับหน่วยงานสู่สถานศึกษา ซึ่งผู้ที่มีบทบาทต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติให้แก่ครูและผู้บริหาร ควรสร้างความสนใจ สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติ แล้วจึงสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วจึงออกแบบกิจกรรมให้กับผู้เข้ารับการอบรมในลักษณะของการปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประสบการณ์และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติใช้ได้อย่างถูกต้องตามหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“เวลาไปอบรม PLC ให้ครู แล้วแต่ที่ บางทีก็จะเจอทั้งผอ ก็มา ครูก็มา แต่บางที่ ก็มีแค่ครู อย่างแรกที่ต้องสร้างให้เขานะ คือ เราให้ครูสนใจ สร้างความตระหนัก ให้ครู ให้ผอ เห็นความสำคัญก่อน พอเห็นความสำคัญ แล้วก็สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเขา พอมีความรู้แล้ว ก็สร้างให้เห็นภาพการทำงาน คือ จัดให้มีประสบการณ์ร่วมกัน ครูต้องได้เรียนรู้แบบ meaning full of learning”

(นักวิชาการคนที่ 2 สัมภาษณ์ 12 มิถุนายน 2562)

ทั้งนี้ การขับเคลื่อนแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังขึ้นอยู่กับลักษณะการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารที่ดี ควรให้มีส่วนร่วมต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือควรให้การสนับสนุนในเชิงนโยบายที่สามารถผลักดันให้ครูปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง

“ผล ในโรงเรียน ครูเคยแบ่งไว้ 4 แบบนะ อย่างแรก ผอ แบบร่วมหัวจมท้าย คือไม่ว่าจะทำอะไร ผอ อยู่ด้วยเสมอ สอง ผอ ปาดัน ผอ ประเภทนี้ไม่เก่งวิชาการ แต่เก่งบริหาร สาม ผอ รอกะเอียด ผอ กลุ่มนี้ ไม่เอาอะไรแล้ว ไม่ทำอะไรแล้ว สุดท้าย ผอ ที่ความสำเร็จ ไม่ได้อยู่ในโรงเรียน แต่อยู่ตามค่ายลูกเสือ งานอบรม

ผอ ที่จะดีใน PLC ต้องแบบ 1 หรือไม่กี่ 2 แต่ 1 คือดีที่สุด”

(นักวิชาการคนที่ 2 สัมภาษณ์ 12 มิถุนายน 2562)

เมื่อได้รับการขับเคลื่อนนโยบายสู่สถานศึกษาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ครูและผู้บริหารควรพิจารณาร่วมกัน 3 ประเด็น คือ การรวมกลุ่ม เวลา และวิธีการดำเนินการ ให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“เวลารวมกลุ่มกันแล้ว เราจะต้องพิจารณาอยู่ 3 ว คือ วง วัน วิ โดยวง คือขนาดกลุ่ม ซึ่งต้องเป็นขนาดวงที่เหมาะสมต่อเป้าหมาย ขนาดโรงเรียน การทำงานของครู คืออย่างนี้จะคะ บางโรงเรียนเขาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เขาก็รวมกันหมดเลย

ต่อไปคือ วัน คือการกำหนดวัน เวลา ที่จะทำงานด้วยกัน เป็นการกำหนดแบบยืดหยุ่น แต่ยืดหยุน มันต้องปรับให้ครูทำงานได้อย่างได้อย่างสบายใจ

แล้วก็ วิ คือ วิธีการ ตรงนี้ มันมีหลายวิธี mentoring lesson study KM แต่จะใช้วิธีไหนก็เลือกให้เข้ากับโรงเรียน แต่เท่าที่เห็น LS ดูจะได้ผลสุด ต้องทำจริง เพราะมีคนเข้ามาดูตอนสอน เลยทำให้ครูขยันมากยิ่งขึ้น”

(นักวิชาการคนที่ 2 สัมภาษณ์ 12 มิถุนายน 2562)

ภายหลังการรวมกลุ่มเป็นที่เรียบร้อยแล้ว การสนทนาที่เกิดขึ้นเป็นลำดับต่อไปภายในวงควรมีบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน กล่าวคือ การให้คำแนะนำ การร่วมด้วยช่วยกันคิด โดยที่สมาชิกกลุ่มไม่ปฏิบัติตนเป็นผู้ตัดสินผู้อื่น สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ

“ในวง PLC เวลาสื่อสารกัน เราจะไม่สั่ง ไม่สอน ไม่สอบ แต่ชวนคิด ให้กำลังใจ และมีการตั้งคำถาม ในลักษณะทำไม อย่างไร และยกตัวอย่าง”

(นักวิชาการคนที่ 2 สัมภาษณ์ 12 มิถุนายน 2562)



ภาคผนวก ข

เครื่องมือวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาเครื่องมือวัดสำหรับการวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้า นางสาวศิริปรียา ใจบุญมา นิสิตสาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเครื่องมือวัดสำหรับการวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต การดำเนินการในครั้งนี้งจึงจำเป็นต้องขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลของท่านจากการตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะเสนอข้อมูลโดยภาพรวม เพื่อแสวงหาลักษณะการขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูที่เหมาะสมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติของครูในกาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ เพื่อการศึกษาการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ข้าพเจ้าขออารารณาคุณพระศรีรัตนตรัยอวยพรให้ท่านและสมาชิกในครอบครัวประสบแต่ความสุข สมปรารถนาทุกประการ

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวศิริปรียา ใจบุญมา

นิสิตภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติการสอนในระดับมัธยมศึกษา
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิธีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตอนที่ 3 การวัดความรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตอนที่ 4 การวัดการปฏิบัติของครู และตอนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครู
3. การพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอสัญญาว่า ข้อมูลที่ได้มาจะเป็นความลับ และผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน พร้อมตอบคำถามตามความเป็นจริง

1. เพศ 1) หญิง 2) ชาย
2. อายุปี
3. ประสบการณ์การสอนในโรงเรียนปี.....เดือน
4. วิชาที่ท่านสอน
 - 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ 4) สุขศึกษาและพลศึกษา 5) ศิลปะ
 - 6) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี 8) ภาษาต่างประเทศ
5. ตำแหน่งวิทยฐานะ 1) ครูผู้ช่วย 2) ครู 3) ชำนาญการ 4) ชำนาญการพิเศษ 5)เชี่ยวชาญ 6)เชี่ยวชาญพิเศษ
6. หน้าที่รับผิดชอบในโรงเรียน 1) ฝ่ายวิชาการ 2) ฝ่ายงบประมาณ 3) ฝ่ายบริหารงานบุคคล 4) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
7. ขนาดสถานศึกษา 1) เล็ก 2) กลาง 3) ใหญ่ 4) ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 วิธีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่แสดงถึงวิธีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิธีการ	มีวิธีการเหล่านี้ในโรงเรียนของท่านหรือไม่	
	ใช่	ไม่ใช่
1) สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ครูในแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) จัดทำคู่มือและแบบบันทึกสำหรับการรวมกลุ่ม PLC ในโรงเรียน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ PLC จากผู้เชี่ยวชาญ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) กำหนดแผนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) กำหนดเวลาการทำ PLC ในตารางสอน ที่ไม่กระทบต่อการเรียนของนักเรียน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) กำหนดบทบาทของแต่ละบุคคลในการทำ PLC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ใน PLC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) นิเทศ ติดตามจากผู้บริหารสถานศึกษา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) นิเทศ ติดตามจากศึกษานิเทศก์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) รายงานผลการดำเนินการตามกระบวนการ PLC ต่อสถานศึกษา พร้อมบันทึก Logbook เสนอต่อผู้บริหาร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) เผยแพร่วิธีการแก้ปัญหาหรือการพัฒนานักเรียนที่มีประสิทธิภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจในหลักการปฏิบัติของครู

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่แสดงถึงหลักการปฏิบัติของครู

หลักการปฏิบัติของครู	เป็นหลักการของ PLC หรือไม่	
	ใช่	ไม่ใช่
1. ให้ความสำคัญต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนในเชิงประจักษ์ และมีความเป็นปัจจุบัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. มุ่งมั่นปรับปรุงหรือพัฒนานักเรียน ด้วยการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ครูให้ความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันของครู	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันคือ การปรับปรุงและพัฒนานักเรียน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม PLC ควรมีการกำหนดไว้อย่างตายตัว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความเชื่อใจ ไว้วางใจต่อกันในการปรับปรุงหรือพัฒนานักเรียน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. รวบรวมข้อมูลและนำเสนอผลการปรับปรุงหรือพัฒนานักเรียนให้สมาชิกในกลุ่ม PLC รับรู้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. สังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับทบทวนการปรับปรุงหรือพัฒนานักเรียน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ประเมินผลพัฒนาหรือปรับปรุงนักเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่แสดงถึงระดับการปฏิบัติตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านปฏิบัติพฤติกรรมนั้น ร่วมกับสมาชิก PLC มีเกณฑ์การตอบ ดังนี้

0	1	2	3	4	5	
ไม่ได้ปฏิบัติ	ปฏิบัติน้อยที่สุด	ปฏิบัติน้อย	ปฏิบัติปานกลาง	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติมากที่สุด	
ท่านมีการปฏิบัติร่วมกับสมาชิกกลุ่มตามประเด็นดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด						
ระดับการปฏิบัติของท่าน						
	0	1	2	3	4	5
1. ท่านบอกเล่าประสบการณ์การสอน การทำงาน ข้อมูลนักเรียนกับสมาชิกในกลุ่ม PLC เพื่อสะท้อนสภาพปัญหาต่าง ๆ						
2. ท่านใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนในการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียน เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC						
3. ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC ใช้ข้อมูลของนักเรียนที่หลายหลากเป็นหลักฐานในการกำหนดประเด็นปัญหาหรือวัตถุประสงค์ของการทำ PLC ในกลุ่มของท่าน						
4. ท่านร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC ในการกำหนดเป้าหมายการทำงานของกลุ่มทั้งในระยะสั้นและระยะยาว						
5. ภายในกลุ่ม PLC ของท่านมีการกำหนดบทบาท (อาทิ ผู้อำนวยความสะดวก สมาชิก ผู้บันทึก) ในการรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน สำหรับการรวมกลุ่มในแต่ละครั้ง						
6. ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC ค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น บทความ งานวิจัย ฯลฯ เพื่อใช้ร่วมกันวางแผนการทำงาน						
7. ท่านทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความเชื่อใจและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						

ท่านมีการปฏิบัติร่วมกับสมาชิกกลุ่มตามประเด็นดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ระดับการปฏิบัติของท่าน					
	0	1	2	3	4	5
8. ท่านแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน ตามแผนการทำงานที่ได้กำหนดร่วมกับสมาชิกกลุ่ม PLC						
9. ขณะการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ท่านและสมาชิก PLC ต่างรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นต้น เพื่อใช้สำหรับการสะท้อนผลการปฏิบัติ						
10. เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC ทำการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาของนักเรียน						
11. ท่านใช้ข้อมูลจากผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ในการทบทวน ติดตามการทำงานร่วมกัน						
12. เมื่อวิธีการแก้ปัญหาที่กลุ่ม PLC ของท่านกำหนดขึ้นไม่ประสบความสำเร็จ ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC จะระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุและหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่อย่างทันที่						
13. ท่านและสมาชิก PLC เสริมสร้างความมั่นใจ และให้กำลังใจในการแก้ปัญหาของนักเรียน เมื่อการดำเนินการตามแผนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง						
14. ท่านเข้าสังเกตการสอนของสมาชิก บันทึกคลิปการสอนรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทบทวนการทำงานในครั้งต่อไป						
15. ท่านนำเสนอผลการแก้ปัญหาของนักเรียนร่วมกับสมาชิก PLC เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน						
16. ท่านและสมาชิก PLC ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของการแก้ปัญหานักเรียนตามแผนงาน โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากผลการเรียนรู้ของนักเรียน และผลการสังเกตการสอน เพื่อกำหนดประเด็นการปรับปรุงแผนการทำงาน						
17. ท่านอภิปรายการดำเนินงานร่วมกับสมาชิก PLC จากข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียน และผลการสังเกตการสอน ด้วยทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อกำหนดประเด็นการปรับปรุงแผนการทำงาน						
18. ท่านและสมาชิก PLC ร่วมกันระบุข้อควรปรับปรุงของแผนการทำงาน จากข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียน ข้อมูลการสังเกตภายในชั้นเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงแผนการทำงานให้ชัดเจน						
19. ท่านรับฟังการนำเสนอข้อมูลจากสมาชิก PLC ด้วยความไตร่ตรอง และแสดงความคิดเห็น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาแผนการทำงาน						
20. ท่านปรับปรุงแผนการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC จากประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียน และการสังเกตการสอน						
21. ท่านและสมาชิก PLC ร่วมกันศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหาตามแผนงานในระยะถัดไป						
22. ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC มีแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนที่หลากหลายจากการค้นคว้าเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหา						
23. ท่านและสมาชิกกลุ่ม PLC ต่างสร้างกำลังใจในการทำงาน และร่วมกันแสดงความยินดีต่อกันในความสำเร็จของกันและกัน						

ตอนที่ 5 แบบสอบถามแหล่งสนับสนุนด้านทรัพยากรการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับการปฏิบัติตามสภาพความเป็นจริงตามระดับที่ท่านได้รับ/ปฏิบัติพฤติกรรมนั้นร่วมกับสมาชิก PLC มีเกณฑ์การตอบ ดังนี้

1	2	3	4	5
ได้รับ/ปฏิบัติน้อยที่สุด	ได้รับ/ปฏิบัติน้อย	ได้รับ/ปฏิบัติปานกลาง	ได้รับ/ปฏิบัติมาก	ได้รับ/ปฏิบัติมากที่สุด
ข้อคำถาม				
ระดับการปฏิบัติ				
1	2	3	4	5
1. ผู้บริหารของโรงเรียนท่าน เป็นผู้นำขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในโรงเรียน				
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสามารถตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ในการทำ PLC ในโรงเรียน				
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์และความเชื่อร่วมกันในการทำ PLC				
4. ผู้บริหารแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของสมาชิก PLC ในกระบวนการ PLC				
5. ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับครูในกลุ่ม PLC				
6. ผู้บริหารและครูในกลุ่ม PLC ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างเท่าเทียมกันในกิจกรรมต่าง ๆ				
7. ผู้บริหารช่วยเหลือในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้ร่วมกันของครู เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน				
8. ผู้บริหารสนับสนุนการให้ครูแบ่งปันการปฏิบัติที่ดี (best practice) เพื่อเป็นแบบอย่างที่สามารถปรับปรุงผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น				
9. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและแสดงให้เห็นถึงการเป็นภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้				
10. ผู้บริหารกระตุ้นให้สมาชิก PLC สื่อสารเพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ที่เกิดจากในกลุ่มหรือประสบการณ์จากชั้นเรียน				
11. ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อน PLC จัดสรรเวลาที่เหมาะสมต่อการรวมกลุ่ม PLC ที่สามารถเข้าร่วมได้โดยไม่กระทบต่อการสอน				
12. ท่านมีพื้นที่ที่สามารถรวมกลุ่ม PLC เพื่อทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกได้โดยสะดวก จากการจัดการของผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อน PLC				
13. ท่านและสมาชิก PLC มีข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สำหรับการดำเนินการตามแนวคิด PLC ในโรงเรียน				
14. ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อน PLC จัดหาแหล่งข้อมูล (อาทิ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ระบบสืบค้นข้อมูลภายในโรงเรียน) ที่สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย				
15. ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อน PLC จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำ PLC ได้เหมาะสมต่อบริบทของสถานศึกษา				
16. ไม่ว่าจะในสถานการณ์ที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC มีการสื่อสารที่ความเข้าใจได้ตรงกัน				
17. ท่านและสมาชิก PLC ยินดีที่จะนำเสนอผลการปฏิบัติหรือผลการแก้ปัญหาของนักเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จต่อกันและกัน				
18. ท่านและสมาชิก PLC มีความยินดีต่อสมาชิกที่สามารถแก้ปัญหาของผู้เรียนได้ประสบผลสำเร็จ				

ข้อความคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
19. ท่านและสมาชิก PLC แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของสมาชิก PLC เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
20. ท่านและสมาชิก PLC ยินดีรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก PLC เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
21. ท่านและสมาชิก PLC แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ด้วยความเคารพต่อกัน					
22. ท่านและสมาชิก PLC รู้สึกสะดวกสบายและได้รับความช่วยเหลือ ขณะรวมกลุ่มทำ PLC					
23. ท่านเผยแพร่และแบ่งปันความรู้ที่ได้รับจากอินเทอร์เน็ตหรือหนังสือที่น่าเชื่อถือต่อสมาชิก PLC					
24. ท่านเป็นผู้เริ่มสนทนาในประเด็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือการพัฒนานักเรียน					
25. ท่านตั้งคำถามที่กระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่ม PLC เล่าถึงประสบการณ์การแก้ปัญหาหรือแสดงความคิดเห็นได้					
26. ท่านสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนของแต่ละคนอยู่เสมอ					
27. ท่านเล่าถึงประสบการณ์การแก้ปัญหาของนักเรียนของท่านร่วมกับสมาชิก PLC					
28. ท่านวิเคราะห์หรือเสนอความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนอย่างเป็นทางการ กลยุทธ์มิตร					
29. ท่านวิเคราะห์เพื่อระบุข้อเด่น ข้อด้อยในวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนของสมาชิกในกลุ่ม PLC ได้อย่างตรงประเด็น					
30. ท่านเสนอการปฏิบัติที่แตกต่างในการปรับปรุงการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนของสมาชิกในกลุ่ม PLC อย่างเป็นทางการ กลยุทธ์มิตร					



ขอบคุณสำหรับการตอบคำถาม
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือการวิจัยเบื้องต้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

โดยเบื้องต้นผู้วิจัยวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากครู ที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 206 คน มาวิเคราะห์ปัจจัยร่วม (common factor) โดยใช้วิธี Principal Axis Factoring (PAF) และหมุนแกนแบบโปรแมกซ์ (Promax) พบว่าสามารถจัดองค์ประกอบหรือการปฏิบัติงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ประกอบกับการพิจารณาข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบแล้ว ไม่ปรากฏการปฏิบัติงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบตาม PDCA model โดยวิเคราะห์ทีละองค์ประกอบ คือ การวางแผนการทำงาน การดำเนินการตามแผนการทำงาน การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงแผนการทำงาน

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้วยการวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ของการวางแผนการทำงาน การดำเนินการตามแผนการทำงาน การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงแผนการทำงาน ด้วยสถิติ Kaiser-Meyer-Okin (KMO) มีค่าเท่ากับ .858, .910, .880, และ .772 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้มีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ Bartlett's Test of Sphericity ในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันและสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ในด้านการวางแผนการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก มีขนาด .205-.688 ด้านการดำเนินการตามแผนการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก มีขนาด .661-.830 ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก มีขนาด .382-.805 และด้านการปรับปรุงแผนการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก มีขนาด .611-.804

การวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการวิเคราะห์ปัจจัยร่วม (common factor) ในแต่ละด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีเพียง 1 องค์ประกอบเท่านั้น พิจารณาจากค่า eigenvalues ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มีค่ามากกว่า 0.4 แสดงว่าการจัดองค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการทำงาน การดำเนินการตามแผนการทำงาน การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงแผนการทำงาน ตาม PDCA model รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

การวางแผนการทำงาน

ตาราง 1 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม

ข้อคำถาม	1	2	3	4	5	6	7
1. ท่านบอกเล่าประสบการณ์การสอน การทำงาน ข้อมูลนักเรียนกับสมาชิกในกลุ่ม PLC เพื่อสะท้อนสภาพปัญหาต่าง ๆ	1.00						
2. ท่านใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนในการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียน เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC	.584	1.00					
3. ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC ใช้ข้อมูลของนักเรียนที่หลายหลากเป็นหลักฐานในการกำหนดประเด็นปัญหาหรือวัตถุประสงค์ของการทำ PLC ในกลุ่มของท่าน	.553	.713	1.00				
4. ท่านร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC ในการกำหนดเป้าหมายการทำงานของกลุ่มทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	.410	.688	.656	1.00			
5. ภายในกลุ่ม PLC ของท่านมีการกำหนดบทบาท (อาทิ ผู้อำนวยการ ความสะดวก สมาชิก ผู้บันทึก) ในการรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน สำหรับการรวมกลุ่มในแต่ละครั้ง	.357	.615	.636	.602	1.00		
6. ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC ค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น บทความ งานวิจัย ฯลฯ เพื่อใช้ร่วมกันวางแผนการทำงาน	.303	.462	.394	.611	.522	1.00	
7. ท่านทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความเชื่อใจและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.460	.429	.497	.381	.341	.205	1.00

Bartlett's Test of Sphericity = 711.826 df = 21 p = .000; Kaiser-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy = .858

ตาราง 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) และค่าความร่วมกัน (communality)

ข้อคำถาม	Factor loading	Communalities
1. ท่านบอกเล่าประสบการณ์การสอน การทำงาน ข้อมูลนักเรียนกับสมาชิกในกลุ่ม PLC เพื่อสะท้อนสภาพปัญหาต่าง ๆ	.61	.37
2. ท่านใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนในการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียน เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC	.85	.73
3. ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC ใช้ข้อมูลของนักเรียนที่หลายหลากเป็นหลักฐานในการกำหนดประเด็นปัญหาหรือวัตถุประสงค์ของการทำ PLC ในกลุ่มของท่าน	.84	.70
4. ท่านร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC ในการกำหนดเป้าหมายการทำงานของกลุ่มทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	.81	.65
5. ภายในกลุ่ม PLC ของท่านมีการกำหนดบทบาท (อาทิ ผู้อำนวยการ ความสะดวก สมาชิก ผู้บันทึก) ในการรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน สำหรับการรวมกลุ่มในแต่ละครั้ง	.73	.54
6. ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC ค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น บทความ งานวิจัย ฯลฯ เพื่อใช้ร่วมกันวางแผนการทำงาน	.58	.34
7. ท่านทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความเชื่อใจและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.52	.27
Eigen value	3.60	
ค่าร้อยละความแปรปรวน	51.43	

การดำเนินการตามแผนการทำงาน

ตาราง 3 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม

ข้อคำถาม	1	2	3	4	5	6
8. ท่านแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน ตามแผนการทำงานที่ได้กำหนดร่วมกับสมาชิกกลุ่ม PLC	1.00					
9. ขณะการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ท่านและสมาชิก PLC ต่างรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นต้น เพื่อใช้สำหรับการสะท้อนผลการปฏิบัติ	.807	1.00				
10. เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC ทำการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาของนักเรียน	.759	.761	1.00			
11. ท่านใช้ข้อมูลจากผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ในการทบทวน ติดตามการทำงานร่วมกัน	.728	.705	.830	1.00		
12. เมื่อวิธีการแก้ปัญหาที่กลุ่ม PLC ของท่านกำหนดขึ้นไม่ประสบความสำเร็จ ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC จะระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุและหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่อย่างทันที่	.728	.737	.798	.720	1.00	
13. ท่านและสมาชิก PLC เสริมสร้างความมั่นใจ และให้กำลังใจในการแก้ปัญหาของนักเรียน เมื่อการดำเนินการตามแผนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง	.723	.661	.773	.786	.731	1.00

Bartlett's Test of Sphericity = 1149.348 df = 15 p = .000; Kaiser-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy = .910

ตาราง 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) และค่าความร่วมกัน (communality)

ข้อคำถาม	Factor loading	Communalities
8. ท่านแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน ตามแผนการทำงานที่ได้กำหนดร่วมกับสมาชิกกลุ่ม PLC	0.86	.75
9. ขณะการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ท่านและสมาชิก PLC ต่างรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นต้น เพื่อใช้สำหรับการสะท้อนผลการปฏิบัติ	0.84	.71
10. เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC ทำการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาของนักเรียน	0.92	.84
11. ท่านใช้ข้อมูลจากผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ในการทบทวน ติดตามการทำงานร่วมกัน	0.87	.76
12. เมื่อวิธีการแก้ปัญหาที่กลุ่ม PLC ของท่านกำหนดขึ้นไม่ประสบความสำเร็จ ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC จะระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุและหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่อย่างทันที่	0.86	.73
13. ท่านและสมาชิก PLC เสริมสร้างความมั่นใจ และให้กำลังใจในการแก้ปัญหาของนักเรียน เมื่อการดำเนินการตามแผนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง	0.85	.71
Eigen value	4.50	
ค่าร้อยละความแปรปรวน	75.05	

การตรวจสอบผลการดำเนินการ

ตาราง 5 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม

ข้อคำถาม	1	2	3	4	5	6
14. ท่านเข้าสังเกตการสอนของสมาชิก บันทึกคลิปการสอนรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทบทวนการทำงานในครั้งต่อไป	1.00					
15. ท่านนำเสนอผลการแก้ปัญหาของนักเรียนร่วมกับสมาชิก PLC เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน	.658	1.00				
16. ท่านและสมาชิก PLC ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของการแก้ปัญหานักเรียนตามแผนงาน โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากผลการเรียนรู้ของนักเรียน และผลการสังเกตการสอน เพื่อกำหนดประเด็นการปรับปรุงแผนการทำงาน	.607	.717	1.00			
17. ท่านอภิปรายการดำเนินงานร่วมกับสมาชิก PLC จากข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียน และผลการสังเกตการสอน ด้วยทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อกำหนดประเด็นการปรับปรุงแผนการทำงาน	.511	.701	.805	1.00		
18. ท่านและสมาชิก PLC ร่วมกันระบุข้อควรปรับปรุงของแผนการทำงาน จากข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียน ข้อมูลการสังเกตภายในชั้นเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงแผนการทำงานให้ชัดเจน	.604	.748	.727	.727	1.00	
19. ท่านรับฟังการนำเสนอข้อมูลจากสมาชิก PLC ด้วยความไตร่ตรอง และแสดงความคิดเห็น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาแผนการทำงาน	.382	.645	.587	.667	.690	1.00

Bartlett's Test of Sphericity = 894.814 df = 15 p = .000; Kaiser-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy = .880

ตาราง 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) และค่าความร่วมกัน (communality)

ข้อคำถาม	Factor loading	Communalities
14. ท่านเข้าสังเกตการสอนของสมาชิก บันทึกคลิปการสอนรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทบทวนการทำงานในครั้งต่อไป	0.66	.44
15. ท่านนำเสนอผลการแก้ปัญหาของนักเรียนร่วมกับสมาชิก PLC เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน	0.87	.75
16. ท่านและสมาชิก PLC ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของการแก้ปัญหานักเรียนตามแผนงาน โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากผลการเรียนรู้ของนักเรียน และผลการสังเกตการสอน เพื่อกำหนดประเด็นการปรับปรุงแผนการทำงาน	0.86	.75
17. ท่านอภิปรายการดำเนินงานร่วมกับสมาชิก PLC จากข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียน และผลการสังเกตการสอน ด้วยทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อกำหนดประเด็นการปรับปรุงแผนการทำงาน	0.86	.73
18. ท่านและสมาชิก PLC ร่วมกันระบุข้อควรปรับปรุงของแผนการทำงาน จากข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียน ข้อมูลการสังเกตภายในชั้นเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงแผนการทำงานให้ชัดเจน	0.88	.77
19. ท่านรับฟังการนำเสนอข้อมูลจากสมาชิก PLC ด้วยความไตร่ตรอง และแสดงความคิดเห็น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาแผนการทำงาน	0.73	.53
Eigen value	3.96	
ค่าร้อยละความแปรปรวน	66.01	

การปรับปรุงแผนการทำงาน

ตาราง 7 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม

ข้อคำถาม	1	2	3	4
20. ท่านปรับปรุงแผนการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC จากประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียน และการสังเกตการสอน	1.00			
21. ท่านและสมาชิก PLC ร่วมกันศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหาตามแผนงานในระยะถัดไป	.792	1.00		
22. ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC มีแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนที่หลากหลาย จากการค้นคว้าเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหา	.804	.839	1.00	
23. ท่านและสมาชิกกลุ่ม PLC ต่างสร้างกำลังใจในการทำงาน และร่วมกันแสดงความความยินดีต่อกันในความสำเร็จของกันและกัน	.767	.611	.760	1.00

Bartlett's Test of Sphericity = 711.818 df = 6 p = .000; Kaiser-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy = .772

ตาราง 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) และค่าความร่วมกัน (communality)

ข้อคำถาม	Factor loading	Communalities
20. ท่านปรับปรุงแผนการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC จากประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียน และการสังเกตการสอน	0.91	0.83
21. ท่านและสมาชิก PLC ร่วมกันศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหาตามแผนงานในระยะถัดไป	0.85	0.73
22. ท่านและสมาชิกในกลุ่ม PLC มีแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนที่หลากหลาย จากการค้นคว้าเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหา	0.94	0.88
23. ท่านและสมาชิกกลุ่ม PLC ต่างสร้างกำลังใจในการทำงาน และร่วมกันแสดงความความยินดีต่อกันในความสำเร็จของกันและกัน	0.79	0.63
Eigen value	3.07	
ค่าร้อยละความแปรปรวน	76.66	

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวศิริปรียา ใจบุญมา
วัน เดือน ปี เกิด	4 มิถุนายน พ.ศ. 2537
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) หลักสูตร การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกฟิสิกส์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย นเรศวร เมื่อปีการศึกษา 2559 และเข้าศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2560



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY