

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยในบทนี้แบ่งเป็นสองตอน ตามระยะของการดำเนินการวิจัย ได้แก่ ระยะพัฒนารูปแบบของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อวิจัยและพัฒนานวัตกรรมสร้างเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และระยะประเมินผลรูปแบบของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อวิจัยและพัฒนานวัตกรรมสร้างเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะพัฒนารูปแบบของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

การดำเนินการวิจัยระยะพัฒนารูปแบบของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ได้ใช้แนวทางการดำเนินการวิจัยเพื่อการพัฒนาโมเดล ที่ประกอบด้วยการวิจัยเอกสาร (documentary research) การศึกษากรณีศึกษาของโรงเรียนที่มีแบบปฏิบัติที่ดีด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 1 แห่ง และการประเมินโมเดลโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ได้แก่ ผลการศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนที่มีแบบปฏิบัติที่ดี ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาลักษณะสำคัญของรูปแบบสมมติฐานจากรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการสนทนากลุ่มเฉพาะของโรงเรียนที่มีแบบปฏิบัติที่ดี และผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ตอนที่ 1.1 ผลการศึกษารณีศึกษาโรงเรียนที่มีแบบปฏิบัติที่ดี

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายของการถอดบทเรียนคือ โรงเรียนเทศบาล 4 (เพาะชำ) สังกัดสำนักงานศึกษา เทศบาลนครราชสีมา จัดการศึกษาระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ลักษณะที่สอดคล้องกับเกณฑ์การคัดเลือกแบบเจาะจงคือ

1. โรงเรียนมีนโยบายการปฏิบัติที่สนับสนุนการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ เป้าหมายการปฏิบัติงานของโรงเรียนข้อ 9. การรณรงค์ให้ครู อาจารย์ได้ใช้กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ เสริมสร้างให้นักเรียน “เรียนดี มีวินัย ใฝ่ศึกษา พัฒนาสิ่งแวดล้อมพร้อมเทคโนโลยี” ตามคำขวัญของโรงเรียนและคำขวัญของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นที่ว่า “วินัยดี มีวิชา กีฬาเด่น เป็นโรงเรียนของชุมชน ”

2. การปฏิบัติที่โดดเด่นด้านการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู คือ

- 2.1 โรงเรียนริเริ่มทดลองโมเดลชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู รูปแบบ Lesson study ในปีการศึกษา 2558 และทดลองโมเดลที่ปรับปรุงในปีการศึกษา 2559 เรียกโมเดลที่ปรับใหม่ว่า “เพาะชำโมเดล” ซึ่งมีรายละเอียดตามผลการถอดบทเรียน

- 2.2 โรงเรียนได้รับยกย่องให้เป็นโรงเรียนแกนนำด้านการจัดการความรู้ จาก องค์การทางการศึกษา เช่น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และมูลนิธิเพื่อพัฒนาการศึกษาไทย ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของการถอดบทเรียนการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ของตนเอง

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลถอดบทเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนเทศบาล 4 (เพาะชำ)

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ ครูแกนนำ 3 คน และครูปฏิบัติการ 5 คน ซึ่งทั้งครูแกนนำ และครูปฏิบัติการมีความเป็นตัวแทนของการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-4 และการศึกษาปฐมวัย ช่วงชั้นละ 1-2 คน (ดังรายนามในภาคผนวก ก)

ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้บริหาร และครูของโรงเรียนที่เป็นแบบปฏิบัติที่ดี ประเด็นสำคัญโดยสรุป และข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสนทนา สนับสนุน ดังนี้

1. โครงสร้างของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย

1.1 สมาชิกชุมชน ประกอบด้วย

1) ครูแกนนำ คือ รองผู้อำนวยการ และครูที่กระตือรือร้นต่อกิจกรรมของโรงเรียน และมีพลังแห่งความเปลี่ยนแปลง (change agent) ได้รับคัดเลือกอย่างเจาะจงจากผู้บริหาร มีจำนวน 11 คน ประกอบด้วยทีมผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มสาระ 5 คน และครูผู้สอนที่กระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลง 6 คน มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมเช่นเดียวกับสมาชิกชุมชน จัดประชุมกลุ่มย่อย เสริมพลังใจสมาชิกชุมชน และจัดกิจกรรมของระบบหนุนเสริม

2) สมาชิกที่ไม่ใช่แกนนำ คือ ครูทุกคนในโรงเรียน มีบทบาทหน้าที่ร่วมกิจกรรมชุมชน โดยการให้ความคิดเห็นกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน เขียนแผนการสอน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผน เปิดโอกาสให้เพื่อนครูสังเกต และนิเทศ ร่วมประชุมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู และปรับปรุงแผนการเรียนรู้ ลักษณะการจัดกลุ่มเป็นได้ทั้งภายในกลุ่มสาระ และระหว่างกลุ่มสาระ

“...คุณครูแต่ละกลุ่มสาระต้องการรู้จักแนวทางการสอนของอีกกลุ่มสาระ อยากรู้ความคิดเห็นที่แตกต่างของครูที่สอนในแต่ละทักษะว่าสามารถเติมเต็มกันได้ไหมโดยจับกลุ่มจากคนที่รู้จักกันก่อนเพื่อสามารถที่จะเปิดอกคุยกัน...”

1.2 สถานที่ทำกิจกรรม

1) ห้องเรียนที่จัดที่นั่งเหมาะสมให้ผู้นิเทศกิจกรรมการเรียนรู้ได้เข้าสังเกตชั้นเรียนอย่างไม่มีส่วนร่วม

2) ห้องประชุมสำหรับกิจกรรมกลุ่มของสมาชิกชุมชน **ในระยะเริ่มต้น** เพื่อความสะดวกในการนิเทศติดตามกิจกรรมการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และกิจกรรมกลุ่มของชุมชน หลังจากที่สมาชิกมีความคุ้นเคยกับกิจกรรม การประชุมกลุ่มของชุมชนจะเกิดขึ้นได้ทุกสถานที่

1.3 แหล่งเรียนรู้

เพื่อการค้นคว้า และทวนสอบองค์ความรู้ตามต้องการ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการคิด และสอนที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน โดยแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ได้แก่ อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น และอินเทอร์เน็ต

2. กระบวนของชุมชน แบ่งเป็นระดับตามผู้นำหลักที่รับผิดชอบปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ระดับโรงเรียน: จัดระบบหนุนเสริมของโรงเรียน

โรงเรียนได้จัดระบบหนุนเสริมเพิ่มขึ้นตามลำดับ เพื่อตอบสนองความต้องการ และอำนวยความสะดวกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ และกิจกรรมหนุนเสริมที่มีในปัจจุบัน

ได้แก่ “ร่วมกันวางแผน เหนียวแน่นนโยบาย เปิดใช้ห้องประชุม และโอบอุ้มการเรียนรู้” กล่าวคือ มีเวลาเพื่อวางแผนร่วมกัน มีนโยบายระดับสถานศึกษาที่ชัดเจน อนุญาตให้ใช้ห้องประชุมโรงเรียน สำหรับครูประชุมร่วมกัน มีการเผยแพร่ผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเป็นสิ่งกระตุ้นการทำงาน เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ตามวิสัยทัศน์ร่วมคือ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และหลักการเรียนรู้แบบสอนน้อยเรียนรู้มาก

“...ระบบหนุนเสริม การวางแผนร่วมกันถึงปัญหาต่างๆที่กระทบต่อเวลาในการเรียนการสอนเพื่อหาแนวทางการปรับเปลี่ยนเพราะครูต้องมีเวลาเพื่อไปสังเกตการสอนของเพื่อนครูอีกท่าน มีการประกาศนโยบายชัดเจนว่านี่คือ ปีของ PLC เราต้องยกกระบวนการนี้มาใช้ และเป้าหมายก็คือ เปิดใช้ห้องประชุมโอบอุ้มการเรียนรู้ ร่วมเติมพลังใจชื่นชมร่วมกันสร้างสรรค์บรรยากาศ มีการแบ่งปันดูแลซึ่งกันและกันโดยนำขณมาให้กับในที่ประชุม มีการคุยกันว่าขาดเหลืออะไรแต่ละฝ่ายจะมีการเตรียมสนับสนุนให้การช่วยเหลือ หลากหลายสื่อสารเล่าสู่กันฟังหลากหลายเส้นทางเรามี Line ในส่วนของเฉพาะกลุ่มเพาะชำ จะเป็นการกระตุ้นให้เพื่อนครูคนอื่นๆ ทำในส่วนของตนเองและทำให้ผู้นำเห็นถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน...”

2.2 ระดับแกนนำ: กิจกรรมร่วมเติมพลังใจ

เป็นกิจกรรมที่แกนนำชุมชนประจำกลุ่ม รับผิดชอบนำกิจกรรมโดยมีการสนับสนุนจากโรงเรียน ได้แก่ ให้โอกาสนำเสนอ ประกวมอบรางวัล ชื่นชมช่วยกัน และสร้างสรรค์บรรยากาศ

2.3 ระดับสมาชิกชุมชน: กิจกรรมที่สมาชิกชุมชนต้องร่วมกันทำ ได้แก่ เล่าเรื่องกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสู่กันฟัง โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ได้แก่ line face book และเว็บไซต์ และการบันทึกกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบเพื่อประกอบการนิเทศกิจกรรม ได้แก่ clip VDO และภาพถ่าย

2.4 ผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัย มีบทบาทในการให้คำชี้แนะเพิ่มเติมวงจรกิจกรรมเดิมของโรงเรียน

“...อาจารย์จากมหาวิทยาลัยมาร่วมด้วยว่าข้อมูลมีความถูกต้องเพียงไหน พร้อมกับสังเกตการสอนเพื่อคุยกันถึงปัญหาอีกครั้งหาแนวทางพัฒนาพอกกลุ่มครูกลุ่มนี้ได้มีการพูดคุยหารือเรียบร้อยแล้วก็ถือว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มครูที่เป็นผู้เชี่ยวชาญมีหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับครูในโครงการ PLC เพื่อพยายามสร้างบุคลากรของเราหลังจากที่ได้ใช้คนภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม เราใช้กระบวนการสังเกตชั้นเรียน LS-Lesson Study...”

3. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของชุมชน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ได้แก่

3.1 ความรู้ และประสบการณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในกระบวนการของชุมชน

1) การจัดการความรู้ (Knowledge Management, KM) ได้แก่ การถอดบทเรียน (lesson study) การเล่าเรื่อง (story telling) การจับประเด็นสำคัญของเรื่อง การสะท้อนความคิด และการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (after action review, AAR)

2) จิตตปัญญาศึกษา เพื่อเสริมสมาธิในการทำงาน และทำกิจกรรมของครู

“...อาจารย์ท่านหนึ่งมีความเชี่ยวชาญทางด้านจิตตปัญญาศึกษาได้บอกว่า ผอ.ทำถูกแล้ว จิตตปัญญาศึกษามีทักษะบางตัวที่อยู่ใน KM ที่เราใช้อยู่เช่น ฟังอย่างลุ่มลึก Deep Listening...”

“...จิตตปัญญาศึกษาไม่ใช่แค่ครูและนักเรียนที่ทำแต่รวมไปถึงผู้บริหารเพื่อช่วยให้เกิดสมาธิ ได้ผลดีทั้งนักเรียน ครูและผู้บริหาร...”

3.2 การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และเป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการเห็นพ้องกันของสมาชิกชุมชนทุกคน ซึ่งนอกจากวิสัยทัศน์หลักแล้ว แต่ละกลุ่มของชุมชนย่อยยังสามารถกำหนดจุดหมายหลักประจำกลุ่มได้เช่นกัน ดังเช่นโรงเรียนแห่งนี้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของชุมชนระดับโรงเรียนว่า ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่แบ่งจุดเน้นของทักษะที่ต้องการพัฒนาเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และกิจกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหา การเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และการสื่อสารและการร่วมมือ

4. กระบวนการดำเนินงานของชุมชน

4.1 กระบวนการดำเนินงานของสมาชิกชุมชนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มีวงจรการปฏิบัติที่มีขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) กำหนดจุดหมายประจำกลุ่ม (purpose) ซึ่งจุดหมายประจำกลุ่มที่ถูกกำหนดขึ้นล้วนมุ่งสู่วิสัยทัศน์หลักของโรงเรียนคือ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ชุมชนคนชอบคิด ชุมชนคนคิดแก้ปัญหา ชุมชนคนรุ่นใหม่ใส่ใจเทคโนโลยี และชุมชนนักสื่อสาร โดยมีกิจกรรมการเรียนการสอนแบบสอนน้อยเรียนรู้มาก (teach less learn more)

“... เราตัดสินใจเพิ่มขึ้นตอนก็คือ **Purpose Plan See Reflect** ให้ครูตระหนักเสมอว่ามีการสอนให้น้อยแต่มีการเรียนรู้มากขึ้นหรือ **Teach Less Learn More...**”

2) กำหนดแผนการดำเนินงานประจำกลุ่ม (plan) ตามจุดหมายของชุมชน

3) ดำเนินการตามแผนและสังเกตผล (see)

4) สะท้อนผล (reflect)

ผู้อำนวยการ “...จากที่เราเคยทำ KM แบบเก่า ก็เป็นสิ่งที่ดี เพียงแต่ว่าพอมาทำ PLC พอได้เห็นขั้นตอนที่ได้ร่วมกันวางแผนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้ไอเดียใหม่ๆ ไปปรับใช้ได้มีการคุยกันถึงปัญหาจากของ PLC ที่เราทำเพิ่มมาก็คือ ขั้นตอนของการร่วมกันวางแผน พอวางแผนเสร็จก็ไปสอน ไปสอนเสร็จก็สังเกต สังเกตเสร็จก็มาคุยกันใหม่อีกรอบว่ามีอะไรที่น่าจะปรับปรุงได้และก็หมุนเวียนกันไปทำแบบนี้ไป 3 รอบ...”

4.2 กิจกรรมการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

1) นโยบายกำหนดกลุ่มนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่เริ่มจากกลุ่มสมัครใจตามความคุ้นเคย และปรับเป็นนอกกลุ่มคุ้นเคย ตามความสมัครใจทั้งโดยมีจำนวน 3 คนต่อกลุ่ม

2) วงจรการนิเทศ และปรับปรุงแผนการเรียนรู้ ๆ ละ 2-3 รอบ ยึดตามจำนวนห้องเรียนที่มีเพื่อการปรับปรุงแผนการเรียนรู้เนื้อหาเดียวกัน

3) วงจรการนิเทศติดตาม และประชุมทุกๆ สองสัปดาห์ (กำหนดในระยะเริ่มต้น) และมากขึ้นตามลำดับเป็นการคุยอย่างไม่เป็นทางการ สมาชิกการประชุมกลุ่มคือครูผู้สอน 3 คน ที่ผลัดกันนิเทศการสอนจนครบถ้วนทุกคนแล้ว

“...ครั้งที่ AAR ครั้งที่ 1 มาเจอกันหมายถึงเมื่อทั้ง 3 คนในกลุ่มสอนเสร็จแล้วเอามาคุยกันว่าแต่ละคนอยากเพิ่มเติมหรือปรับปรุงตรงไหนก็บันทึกไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ในช่องที่ 2 เสร็จแล้วให้เวลาครูไปสอน 2 สัปดาห์เป็นการสอนครั้งที่ 2 ในเรื่องเดียวกันแต่ว่าเปลี่ยนห้องเรียนใหม่ เช่นห้อง ม.1/1 ม.1/2 ก็มาพบเป็น AAR ครั้งที่ 2 ก็มาคุยกันอีกว่าปัญหาอะไรปรับปรุงอะไรแล้วนำไปสอนครั้งที่ 3 แล้วเราก็จบ 1 ภาคเรียน...มีการ Plan See Reflect สามรอบ”

4.3 กิจกรรมการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ของโรงเรียน

1) กำหนดเป้าหมาย (วิสัยทัศน์) จากการระดมความเห็นของครู โดยคิดต่อยอดบนพื้นฐานเดิมของโรงเรียน และสิ่งที่ต้องการเห็นความเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

ผู้อำนวยการ “...การประชุมกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวร่วมของโรงเรียนเทศบาล 4 (เพาะชำ) ซึ่งพอหาแล้วปรากฏว่าคืออยากเห็นเด็กมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เรามองเป้าหมายภาพรวมทั้งโรงเรียนว่าเด็กต้องมีทักษะในศตวรรษที่ 21... แล้วก็เราใช้กระบวนการที่เราอยากเห็นมากที่สุดก็คือ เรื่องของครูจะใช้กระบวนการ Teach less learn more คือใช้การสอนให้น้อยลงแต่มีการเรียนรู้ที่มากขึ้น เราคาดว่าเราจะมีชุมชน PLC ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เมื่อเราตั้งเป้าไว้แล้วก็ทำการวางแผน เราเริ่มตั้งแต่ประกาศเป็นนโยบาย...”

2) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ และบทบาทหน้าที่ที่มีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมได้ระหว่างการดำเนินงาน

3) จัดทำแผนปฏิบัติการ

(3.1) ทีมแกนนำ เช่น จำนวนครั้งของการประชุม กำหนดการสร้างควมตระหนัก การสรุปผลการดำเนินงาน

(3.2) ครู ประกอบด้วย การประชุมกลุ่มใหญ่ระดับโรงเรียนเพื่อหาเป้าหมายร่วมกันระดับโรงเรียน การจัดทำแผนการเรียนรู้ครั้งที่ 1 การปรับหลังการใช้ห้องที่ 1 และจัดทำแผนการเรียนรู้ครั้งที่ 2 การปรับหลังใช้จากห้องที่ 2 และจัดทำแผนการเรียนรู้ครั้งที่ 3 (รูปแบบของแผนอย่างง่ายที่มีหัวข้อสำคัญคือ เป้าหมายการสอน กิจกรรม และสื่อ) ระหว่างการใช้แผนการเรียนรู้ครั้งที่ 2-3 เริ่มมีการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร โดยเพื่อนครู 2 คน

4) ประกาศนโยบาย ออกคำสั่ง

5. ความเปลี่ยนแปลงที่พบ

5.1 ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับครู คือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสอนของตนเอง ครูค้นพบ/พัฒนารูปแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทด้วยตนเอง

“...จิตตปัญญาศึกษาไม่ใช่แค่ครูและนักเรียนที่ทำแต่รวมไปถึงผู้บริหารเพื่อช่วยให้เกิดสมาธิ ได้ผลดีทั้งนักเรียน ครูและผู้บริหาร...”

5.2 การเปิดตนเอง แสดงออก ยอมรับกันและกัน ทำให้เกิดการขยายขอบเขตของความสัมพันธ์ที่กว้างขวางขึ้น

5.3 การจัดสรรเวลาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาลักษณะสำคัญของรูปแบบสมมุติฐานจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการสนทนากลุ่มเฉพาะของโรงเรียนที่มีแบบปฏิบัติที่ดี

การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบสมมุติฐานการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาตามโมเดลเชิงตรรกะของแนวคิดเชิงระบบที่มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่

ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละส่วน ดังเสนอในตาราง 4.1-4.2

ด้านปัจจัยป้อนเข้า และด้านกระบวนการ

ผลของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาที่แสดงรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ด้านปัจจัยป้อนเข้า และด้านกระบวนการปฏิบัติ นำเสนอตามตาราง 4.1 ตาราง 4.1 รายละเอียดของปัจจัยป้อนเข้า และกระบวนการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ผลการทบทวนวรรณกรรม	ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	โมเดลหลังการตรวจสอบความตรงเชิงปฏิบัติการ
ด้านปัจจัยป้อนเข้า (input):		
<p>1. ปัจจัยภายในสถานศึกษา</p> <p>1.1 ด้านกายภาพ ได้แก่ เวลาในการประชุม เวทีเสวนา พื้นที่เรียนรู้/ประชุม เสริมแรง และสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง และกำหนดช่องทางสื่อสารระหว่างสมาชิก</p> <p>1.2 ด้านบุคคล ได้แก่ ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ และมีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคล เช่น พี่เลี้ยง เพื่อนคู่หู วุฒิเรียนรู้</p>	<p>1. ปัจจัยภายในสถานศึกษา:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบหนุนเสริมงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู: - กำหนดปีแห่ง PLC ร่วมกัน กำหนดปัญหาและวางแผน มีทีมแกนนำที่มีบทบาทจัดกิจกรรมสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ - ความรู้และประสบการณ์เดิมด้านการจัดการความรู้และจิตปัญญาซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในชุมชน 	<p>1. การจัดปัจจัยสนับสนุนภายในตามบริบทของโรงเรียน:</p> <p>1.1 กำหนดนโยบายปฏิบัติงานชุมชน และจัดตั้งทีมดำเนินงานที่มีโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ชัดเจน</p> <p>1.2 จัดสรรเวลาประชุมแบบเป็นและไม่เป็นทางการ</p> <p>1.3 สถานที่จัดกิจกรรมชุมชน/แหล่งเรียนรู้ร่วมกัน และที่สังเกตชั้นเรียนอย่างไม่มีส่วนร่วม</p>
<p>2. ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา</p> <p>2.1 ด้านกายภาพ ได้แก่ ระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตร ร่วมความคิด/ปฏิบัติ สิ่งของ และงบประมาณ</p> <p>2.2 ด้านบุคคล ได้แก่ พัฒนาความรู้/ทักษะที่เป็นเครื่องมือปฏิบัติกิจกรรมชุมชน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์</p>	<p>2. ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา:</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 	<p>2. การจัดปัจจัยสนับสนุนภายนอก:</p> <p>2.1 หน่วยงานสนับสนุน/นักวิจัยภายนอกจัดระบบนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จัดแหล่งเรียนรู้ สื่อ/อุปกรณ์ และงบประมาณสนับสนุน</p> <p>2.2 พัฒนาความรู้/ทักษะที่จำเป็นต่อกิจกรรมชุมชน และที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของชุมชน</p>

ตาราง 4. 1 (ต่อ)

ผลการทบทวนวรรณกรรม	ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	โมเดลหลังการตรวจสอบความตรงเชิงปฏิบัติการ
1. ขั้นวางแผน (plan)		
<p>1.1 รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่เป้าหมาย จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ</p> <p>1.2 รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่เป้าหมายจากข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยวิธีสัมภาษณ์ และสังเกต</p> <p>1.3 วิเคราะห์และกำหนดขอบเขตของปัญหาร่วมกัน</p> <p>1.4 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของพื้นที่ (หลักการทรงงานด้านเข้าใจ และการศึกษาอย่างเป็นระบบ)</p> <p>1.5 วางแผนดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้พัฒนาพื้นที่เป้าหมาย การพัฒนา โดยคำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของพื้นที่ ความเป็นไปได้ และความคุ้มค่าของทรัพยากรสนับสนุน และทรัพยากรต้นทุนของพื้นที่ (หลักการทรงงานด้านเข้าใจ การมีส่วนร่วม การประหยัด/เรียบง่าย ประโยชน์ส่วนรวม เริ่มจากจุดเล็กๆ ใกล้เคียงตัว เน้นธรรมชาติ ไม่ติดตำรา และการคิดแบบองค์รวม)</p>	<p>1. ครูทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนโดยให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น และกำหนดเป้าหมาย (วิสัยทัศน์) ร่วมของโรงเรียน</p> <p>2. จากเป้าหมายร่วมชุมชน กำหนดเป้าหมายประจำชุมชน (purpose)</p> <p>3. กำหนดแผนประจำชุมชนที่ประกอบด้วย (1) แผนจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (2) แผนการสังเกตชั้นเรียน เช่น ทุกสองสัปดาห์ และ (3) แผนการสะท้อนผลหลังกิจกรรมเป็นระยะๆ</p> <p>4. ทีมแกนนำชุมชนจัดทำแผนการ ประชุมกลุ่มใหญ่ของชุมชน การสร้างความรู้-ความตระหนัก และสรุปผลการดำเนินงาน</p>	<p>1.1 สืบหาข้อมูลพื้นฐาน จากแหล่งข้อมูลเอกสาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการพัฒนาผู้เรียน</p> <p>1.2 วิเคราะห์ความต้องการ หรือปัญหา และจัดลำดับความจำเป็นที่เร่งด่วน</p> <p>1.3 กำหนดขอบเขตของปัญหา และเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาอย่างชัดเจนโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (โรงเรียน และ ผู้เรียน/ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)</p> <p>1.4 กำหนดแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญของชุมชน</p> <p>1.5 กำหนดนวัตกรรมที่ต้องใช้พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยยึดหลักการประหยัด เรียบง่าย ประโยชน์ส่วนรวม เริ่มจากจุดเล็กๆ เน้นธรรมชาติ แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ไม่ยึดติดตำรา และคิดแบบองค์รวม</p> <p>1.6 กำหนดปฏิทินการทำงาน และการนิเทศติดตามประเมินผลระหว่างทางร่วมกันระหว่างชุมชน ในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียน กับหน่วยงานสนับสนุน/นักวิจัย</p>
2. ขั้นปฏิบัติการ (Action)		
<p>ปฏิบัติการตามบทบาทของสมาชิก:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝ่ายปฏิบัติการ (ผู้รับการพัฒนา) ที่ทำงานตามแผนของโครงการ/กิจกรรมที่วางไว้ - ฝ่ายประสานงาน มีหน้าที่ประสาน 	<p>จัดกิจกรรมตามแผนการสอนและผลัดกันสังเกตชั้นเรียนโดยเพื่อนสนิท ให้ข้อมูลป้อนกลับหลังสอน ปรับแผน และทดลองใช้กับห้องเรียนใหม่ วงจรการปรับ</p>	<p>ปฏิบัติตามบทบาทของสมาชิก:</p> <ul style="list-style-type: none"> - สมาชิกทั่วไป: พัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ - สมาชิกแกนนำ: ประสานความร่วมมือ สนับสนุน เสริมแรง

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ผลการทบทวนวรรณกรรม	ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	โมเดลหลังการตรวจสอบความตรงเชิงปฏิบัติการ
สนับสนุน และกำกับการดำเนินงานทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ (หลักการทรงงานด้านการพัฒนาการมีส่วนร่วม การให้ และความเพียร)	แผนการสอน 2-3 รอบ	และกำกับการกิจกรรมตามปฏิทิน - ฝ่ายบริหาร: สนับสนุน/เสริมแรงการยกย่อง/ให้เกียรติ - สมาชิกภายนอก (ผู้ทรงคุณวุฒิ จัดปัจจัยสนับสนุนทางกายภาพ และบุคคล)
3. ขั้นพัฒนา (Developing)		
โดยการมีส่วนร่วมของสองฝ่าย ในการนิเทศติดตามประเมิน และให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (หลักการทรงงานด้านเข้าใจ เข้าถึง ความเพียร และการศึกษาอย่างเป็นระบบ)	- หลังการสังเกตชั้นเรียนและปรับปรุงแผนการสอนจนครบถ้วนในกลุ่มสมาชิกชุมชน (2-3 คน) จะมีการทบทวนหลังกิจกรรม (AAR) ถึงสิ่งที่ต้องการเพิ่มเติม ปรับเปลี่ยน และนำมติของชุมชนไปทดลองปฏิบัติใหม่ ดังนั้นแผนการสอนแต่ละเรื่องจะผ่านการพัฒนาอย่างน้อย 2-3 ครั้ง	ปฏิบัติตามบทบาทของสมาชิก: - สมาชิกทั่วไป: สะท้อนคิดหลังปฏิบัติงานของตนเอง - สมาชิกแกนนำ: ประสานการประเมินระหว่างทาง สะท้อนคิดร่วมกันเป็นระยะ ให้ข้อมูลป้อนกลับ และเสริมแรง - ผู้ทรงคุณวุฒิ นิเทศติดตามระหว่างทาง ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรม และเสริมแรง
4. ระยะสะท้อนผล (Reflection)		
โดยการมีส่วนร่วมของทั้งสองฝ่าย ในการทบทวนสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้จากปฏิบัติงานที่สามารถทำซ้ำ และเผยแพร่สู่สาธารณะ (หลักการทรงงานด้านการให้ ประโยชน์ส่วนรวม และความเพียร)	ประเด็นการสะท้อนความคิด: - ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับครู - นวัตกรรมที่เกิดขึ้น - เทคนิควิธี หรือการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาตนและวิชาชีพ วิธีการสะท้อนความคิด - การเสวนากลุ่มย่อย (dialogue) - การเล่าเรื่อง (story telling) - การถอดบทเรียนความสำเร็จ - การบันทึกหลังสอน	ปฏิบัติตามบทบาทของสมาชิก: - สมาชิกทั่วไป ประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง - สมาชิกแกนนำ สนับสนุนการประเมินและสะท้อนผลของสมาชิก และประสานให้มีการสะท้อนผลของชุมชน และสรุปรูปแบบนวัตกรรมที่เหมาะสมร่วมกัน - ฝ่ายบริหาร: เสริมแรง ร่วมสรุปผล และกำหนดนโยบายปฏิบัติ - สมาชิกภายนอก: นิเทศติดตามและชี้แนะกิจกรรมการสะท้อนคิด และประเมินผลผลิต และผลลัพธ์ร่วมกับโรงเรียน

ด้านผลผลิต และผลลัพธ์

ผลผลิตของรูปแบบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีลักษณะสำคัญตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ คุณค่าและเป้าหมายร่วม รวมถึงรับผิดชอบต่อผู้เรียน ร่วมเรียนรู้วิธีปฏิบัติงาน ร่วมเป็นผู้นำ และความเป็นกัลยาณมิตร และด้าน

ผลลัพธ์ของกระบวนการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ประกอบด้วยองค์ความรู้ รายละเอียด แสดงตามตาราง

ตาราง 4.2 โมเดลสมมุติฐานด้านผลผลิต และผลลัพธ์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

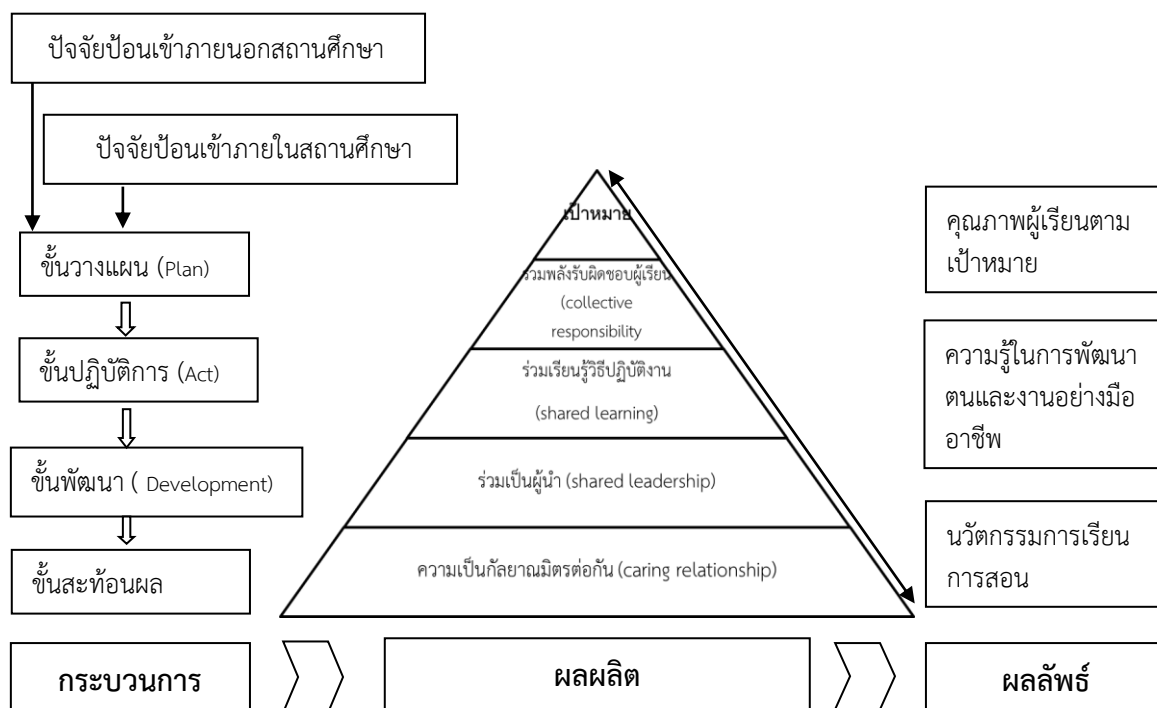
ผลการทบทวนวรรณกรรม	ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	โมเดลหลังการตรวจสอบ ความตรงเชิงปฏิบัติการ
1. คุณค่าและเป้าหมายร่วม (shared vision and values)		
<ul style="list-style-type: none"> - แบ่งปันวิสัยทัศน์ และคุณค่าร่วมกัน - มีเป้าหมายของการปฏิบัติร่วมกัน คือ พัฒนาอาชีพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีเป้าหมายสอดคล้องกับนโยบาย หรือวิสัยทัศน์ของ ร.ร. และสิ่งที่ทุกคนต้องการเห็น ความเปลี่ยนแปลง - ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน คือ “พัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และสอนน้อย เรียนรู้มาก” - กำหนดเป้าหมายเฉพาะชุมชนย่อยที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักระดับโรงเรียน เช่น ชุมชนคนชอบคิด ชุมชนคนคิด แก้ปัญหา และชุมชนนักสื่อสาร เป็นต้น 	<p>1. มีเป้าหมายร่วมกัน:</p> <p>1.1 มีเป้าหมายหลักของการปฏิบัติร่วมกันที่ชัดเจน และเน้นที่การพัฒนา: (1) ผู้เรียน (2) การเรียนรู้ และความเป็นมืออาชีพ (3) ตนเอง และวุฒิภาวะ และ (4) การอยู่ร่วมกัน</p> <p>1.2 มีเป้าหมายเฉพาะกลุ่ม และหรือภารกิจที่มุ่งสู่เป้าหมายหลัก</p> <p>1.3 ลักษณะสำคัญของเป้าหมาย: ชัดเจน ตอบสนองนโยบาย และกำหนดโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน</p>
2. รวมพลังรับผิดชอบต่อผู้เรียน (collective responsibility)		
<ul style="list-style-type: none"> - สร้างพลังเปลี่ยนแปลงจากศรัทธาคุณค่า พื้นฐาน และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร - ใช้กิจกรรมที่สนับสนุนความร่วมมือรวมพลัง: สอนเป็นทีม วางแผนแบบเชื่อมโยง และการประชาสัมพันธ์กิจกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดทีมแกนนำทำหน้าที่สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจสมาชิกแต่ละชุมชน - มีการเผยแพร่ความสำเร็จเพื่อกระตุ้นกิจกรรมของชุมชน 	<p>5. การร่วมมือรวมพลังรับผิดชอบการพัฒนาผู้เรียน:</p> <p>5.1 กำหนดทีมงาน หรือโครงสร้างสมาชิกชุมชนที่มีบทบาทที่ชัดเจน</p> <p>5.2 มีการระดมความคิด และความร่วมมือหลากหลายรูปแบบ</p> <p>5.3 มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศกิจกรรมของชุมชน</p>
3. ร่วมเรียนรู้วิธีปฏิบัติงาน (shared learning)		
<ul style="list-style-type: none"> - ใช้วิธีเรียนรู้การปฏิบัติงานแบบสืบสอบและสะท้อนคิดอย่างมืออาชีพ: ประเมินตนเอง อภิปรายสะท้อน ข้อมูลป้อนกลับและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ - การเรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง และผู้เรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดวงจรการเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานร่วมกันเป็น: purpose plan see reflect - ใช้เทคนิคการเรียนรู้งานที่หลากหลาย: การสังเกตชั้นเรียน บันทึกหลังสอน การเล่าเรื่อง 	<p>2. การแบ่งปันเรียนรู้วิธีปฏิบัติงาน:</p> <p>2.1 การเรียนรู้แบบเปิดจากภายใน ด้วยการใช้สติ สมาธิ ปัญญา และอารมณ์ที่เป็นสุขกับงาน</p> <p>2.2 การเรียนรู้แบบเปิดจากภายนอกสู่ภายใน ด้วยการใช้นวัตกรรมต่างๆ เช่น การสังเกตชั้นเรียน การบันทึก การเล่าเรื่อง การอภิปราย การสะท้อนคิด ฯลฯ</p>

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ผลการทบทวนวรรณกรรม	ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	โมเดลหลังการตรวจสอบ ความตรงเชิงปฏิบัติการ
4. ร่วมเป็นผู้นำ (shared leadership)		
- กระจายอำนาจการทำงาน สร้างความเท่าเทียม ความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และทุ่มเทให้กับงาน	- กำหนดระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมชุมชน - ให้ออกาสสมาชิกแต่ละกลุ่มได้ฝึกฝนความเป็นผู้นำเชิงวิชาการ โดยการนำเสนองานด้วยตนเองเป็นระยะ	4. การแบ่งปันภาวะผู้นำร่วมกัน: 4.1 นำตนเองโดยการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และอย่างมีวิจาร์ณญาณ 4.2 นำแบบเปิดใจ แสดงความห่วงใย และเผื่อแผ่ความรู้ และประสบการณ์ 4.3 นำแบบไม่นำ โดยการโน้มน้าว และ สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน 4.4 นำทางจิตวิญญาณ โดยสร้างแรงบันดาลใจ ความมั่นใจ อดทนและทุ่มเท
5. ความเป็นกัลยาณมิตร (caring relationship)		
- สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยไว้วางใจกัน - เคารพ ซื่อสัตย์ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	- ก่อรูปจากกลุ่มเพื่อนสนิทพัฒนาสู่เพื่อนร่วมวิชาชีพในร.ร. - ใจกว้างให้และรับฟังคำแนะนำ	3. ความเป็นกัลยาณมิตร: 3.1 สร้างความสัมพันธ์แบบครอบครัว และเพื่อนสนิท: ช่วยเหลือเกื้อกูล 3.2 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อเพื่อนร่วมงาน: ซื่อสัตย์ อดทน เอาใจใส่ เคารพซึ่งกัน รับฟัง และเปิดใจ
ผลลัพธ์		
- การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุสู่เป้าหมายที่คาดหวัง - การเรียนรู้วิธีทำงานอย่างมืออาชีพของครู	- ครูค้นพบวิธีสอนที่เหมาะสมของตนเอง (เกิดนวัตกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน - ครูเปลี่ยนแปลงแนวการสอน - ครูเปิดใจยอมรับคำแนะนำให้เวลาให้กับชุมชน	- ผู้เรียนได้รับการพัฒนาบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวัง - ผู้สอน (สมาชิกชุมชน) พัฒนาค้นและพัฒนางานอย่างมืออาชีพ - นวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานของครู

ตอนที่ 1.3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีโดยการวิเคราะห์ค่า IOC และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมทุกประเด็นคำถามมีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 แต่มีข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกัน เรียงตามลำดับตั้งแต่ข้อที่มีความถี่ของความคิดเห็นสูงสุด ชุมชน มีการพัฒนาตนและพัฒนางานอย่างมืออาชีพ และโรงเรียนมีนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานของครู ดังภาพ



ภาพ 4.1 โมเดลสมมุติฐานการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

จากภาพแสดงให้เห็นโมเดลสมมุติฐานการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ที่เป็นโมเดลสัญลักษณ์ข้อความที่แสดงถึงกระบวนการตามแนวคิดเชิงระบบ (The Systems Approach) ของ Martin & Kettner (1996) ที่มีองค์ประกอบเช่นเดียวกับโมเดลเชิงตรรกะ (the logic model) ได้แก่ ปัจจัยป้อนเข้า (input) กระบวนการปฏิบัติ (process) ผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome)