

ปัจจัยความสำเร็จและผลลัพธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา

THE SUCCESS FACTORS AND OUTCOMES OF THE PROFESSIONAL LEARNING
COMMUNITY TYPE OF PROFESSIONAL TEACHERS AND EDUCATIONAL
PERSONNEL DEVELOPMENT OF THE TEACHERS'
COUNCIL OF THAILAND

อังศุรา วงษ์รักษา¹ ปริญญามีสุข² และทิพย์วิมล วงแก้วทิพย์³

Angwara Wongrugsu¹, Parinya Meesuk², and Thipwimon Wangkaewhiran³

^{1,2}คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

³คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

^{1,2}Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thunyaburi

³Faculty of Education Rajabhat Rajanagarindra University

Received: April 25, 2021 / Revised: August 14, 2021 / Accepted: August 19, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จ และผลลัพธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา โดยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย คณะกรรมการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนในโครงการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประจำปีการศึกษา 2559-2561 จำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จของโครงการ ได้แก่ 1) ด้านบริบท ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยกระบวนการ PLC 2) ด้านปัจจัยนำเข้างบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนและกิจกรรมมีความเหมาะสม 3) ด้านกระบวนการ รูปแบบการกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด และ การช่วยเหลือประสานงานจากครูสภาเป็นอย่างดี ผลลัพธ์ของโครงการ ได้แก่ 1) ด้านผลกระทบ วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในเชิงบวกทั้งครู ผู้บริหาร ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ดีขึ้น 2) ด้านประสิทธิผล ครูมีความสุข สนุกในการทำงาน แก้ปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างเป็นระบบ และจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านความยั่งยืน ครูสภามีแนวทางการจัดทำแผนระยะยาวที่ชัดเจนและดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเข้าใจกับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มต่าง ๆ 4) ด้านการถ่ายทอดความสำเร็จ มีการจัดประชุมสัมมนาเพื่อเผยแพร่ตัวอย่างความสำเร็จในการดำเนินงาน

คำสำคัญ: การพัฒนาวิชาชีพครู ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปัจจัยความสำเร็จ

Abstract

This research is aimed to study the success factors and outcomes of the professional learning community type of professional teachers and educational personnel development of the Teachers' Council of Thailand. This research is the study that collected qualitative data. The key research informants of the study were 28 persons who had received the supports in the Project for Professional Learning Community Type of Professional Teachers and Educational Personnel Development including the Operating Committee members, school administrators, teachers and educational personnel. The employed research instruments were the semi-structured interview forms.

The research results revealed that the success factors of the project were as follows: (1) in the context aspect, the teachers, and educational personnel at all levels realized the importance and necessity of professional development of teachers with the use of PLC process; (2) in the input aspect, the allocated budgets and activities were appropriate; (3) in the process aspect, the model of amicable monitoring, supervision and follow-up as well as the good assistance and coordination from the Teachers' Council of Thailand; and (4) in the output aspect of the project, the output comprised the following: (4.1) the impacts of the project were that the organizational culture had positively changed for both the administrators, teachers, and students resulting in the students having higher academic achievement and attributes; (4.2) the effectiveness of the project was that the teachers were happy, enjoyed working, solved problems in the classroom systematically, and managed the classroom instruction efficiently; (4.3) the sustainability aspect of the project was that the Teachers' Council of Thailand had a clear long-term plan and continuous operation that created understanding of the experts from different groups; and (4.4) the imparting of success aspect of the project was that the seminars and symposiums were held to disseminate examples of operational success.

Keywords: Professional Development of Teachers and Education Personnel, Professional Learning Community, Success Factors

บทนำ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ดำเนินงานเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมตัวกันเป็นเครือข่ายที่มีการพัฒนาวิชาชีพแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)” ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการอย่างแท้จริงภายใต้รูปแบบและกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมและหลากหลาย เพื่อยกระดับทักษะและพัฒนาความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันทางวิชาชีพแบบมืออาชีพที่สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญได้ และเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและการเป็นหุ้นส่วนทางวิชาการและวิชาชีพ ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ หน่วยงานทางการศึกษา กับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาในการพัฒนาและยกระดับวิชาชีพด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและทั่วถึง

แนวคิดสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร่วมมือรวมพลังกันพัฒนาวิชาการและวิชาชีพที่อิงพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) โดยรวมกลุ่มกันเป็นเครือข่ายวิชาชีพที่ครอบคลุมเครือข่าย 3 ระดับ คือ ระดับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ระดับหน่วยงานทางการศึกษา และระดับกลุ่มสมาชิกวิชาชีพครู โดยใช้กระบวนการดำเนินงานแบบ PLC ตามที่คุรุสภา กำหนด ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Norms) 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Focus on Student Learning) 3) การร่วมมือรวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ (Collaboration) 4) การเปิดรับการชี้แนะและ

การปฏิบัติงาน (Expert Advice and Study Visit) 5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้สนับสนุนเงินอุดหนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ให้แก่เครือข่ายฯ ทั้ง 3 ระดับ โดยมีเครือข่ายที่ให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 856 เครือข่ายและมีเครือข่ายที่ได้รับการพิจารณาให้ดำเนินการรวมทั้งสิ้น 142 เครือข่ายจากการดำเนินงานดังกล่าว ทำให้มีผู้ได้รับการพัฒนาที่ผ่านมาทั้งหมดเป็นจำนวนทั้งสิ้น 6,534 คน

จากการประเมินผลการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2561 โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินรูปแบบ CIPIEST (Stufflebeam, 2015) ในการออกแบบการประเมิน ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูล 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริบท (Context Evaluation) 2) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) 3) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) 4) ด้านผลกระทบ (Impact Evaluation) 5) ด้านประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation) 6) ด้านความยั่งยืน (Sustainability Evaluation) และ 7) ด้านการถ่ายทอดความสำเร็จ (Transportability Evaluation) ทำให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่สะท้อนการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาหน่วยงานทางการศึกษา กลุ่มวิชาชีพครู และกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา เพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงการ เน้นการปรับปรุงและต่อยอดโครงการอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ

ดังนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในปีต่อ ๆ ไป จึงจำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จต่าง ๆ ปัญหาอุปสรรค และผลสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร

ทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภาเพื่อเป็นแนวทางการวางแผนการดำเนินงานของโครงการครูสภา และสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา

ทบทวนวรรณกรรม

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

Senge (1990) ได้กล่าวถึงความหมายของ PLC ว่าเป็นการแสดงการเห็นคุณค่าและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันและนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกันซึ่ง Panich (2012) ได้สรุปเพิ่มเติมแนวคิดของ Senge ว่าเป็นเหมือนแรงผลักดันที่อาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC ที่มีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก จึงเป็นการพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้นสอดคล้องกับ Yamkasikorn (2016) ที่กล่าวว่า หัวใจสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ร่วมกันภายใต้บริบทของชุมชนองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) คุณค่าร่วม (Shared Values) และภารกิจร่วม (Shared Mission)

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) การพัฒนาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่าง

สร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) มีนัยสำคัญ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนร่วมกัน

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถี และวัฒนธรรมที่มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างการบริหารองค์กรเน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการ

2. รูปแบบการประเมิน CIPIEST

รูปแบบการประเมิน CIPIEST เป็นการบรรยายการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) จากโมเดลการประเมิน CIPP โดยมีรายละเอียดที่เพิ่มเติมดังนี้ (Stufflebeam, 2015; Kanjanawasi, 2015; Buosont, 2012)

การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) เป็นการประเมินที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายหลักและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องตามความมุ่งหวังของโครงการ เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการนั้นเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ตั้งใจ

การประเมินประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation) เป็นการประเมินผลลัพธ์สำคัญของโครงการ

ที่เกิดขึ้นทั้งเชิงบวกและเชิงลบ รวมทั้งความคุ้มค่าของโครงการ

การประเมินความยั่งยืน (Sustainability Evaluation) เป็นการประเมินการคงอยู่หรือความต่อเนื่องของความสำเร็จหรือผลลัพธ์ของโครงการในระยะยาว ความเป็นไปได้ของโครงการที่จะทำให้ยั่งยืน รวมถึงวิธีการในการรักษาไว้ซึ่งความสำเร็จของโครงการดังกล่าว โดยเป็นการประเมินเพื่อช่วยในการพิจารณาว่าโครงการควรจะดำเนินการต่อหรือไม่ และวางแผน ดำเนินงานตามขั้นตอนที่เหมาะสมให้โครงการประสบความสำเร็จในระยะยาว

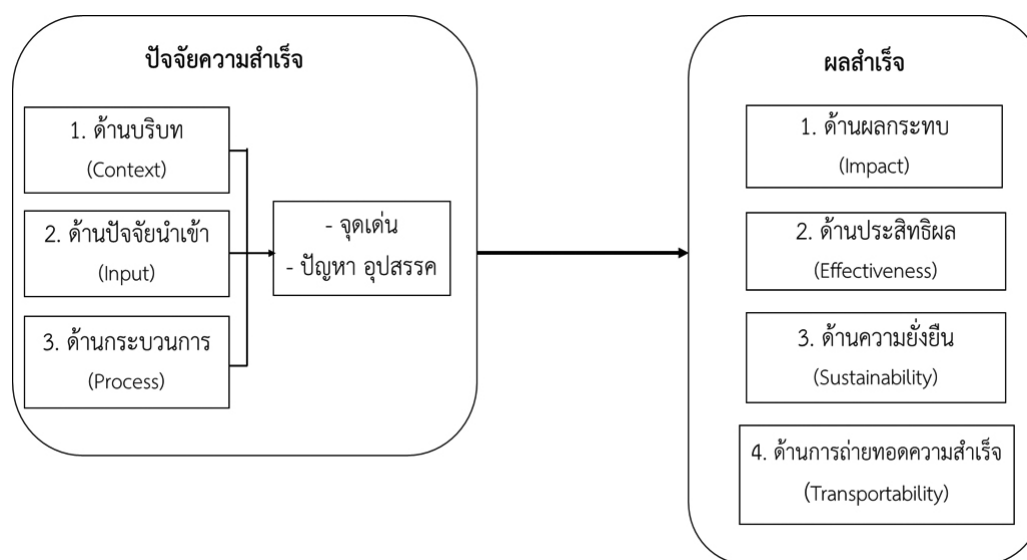
การถ่ายทอดความสำเร็จ (Transportability Evaluation) เป็นการประเมินส่วนประกอบต่าง ๆ ของโครงการที่สามารถนำไปถ่ายทอด หรือปรับเปลี่ยน และนำไปใช้ในโครงการอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPIEST พบว่า นักประเมินมีแนวทางการประยุกต์ใช้ในบทบาทแตกต่างกัน ส่วนมากเป็นการประเมิน สรุปรวม (Summative Evaluation) หลังเสร็จสิ้นโครงการแผนงาน

หรือหลักสูตร บางส่วนประยุกต์ใช้ทั้งในบทบาทของการประเมินระหว่างกาล (Formative Evaluation) และการประเมินสรุป (Summative Evaluation)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPIEST (Stufflebeam, 2015) ประกอบด้วย องค์ประกอบปัจจัยความสำเร็จ แบ่งเป็น 3 ด้าน โดยในแต่ละด้านสะท้อนถึงจุดเด่นและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ได้แก่ 1) ด้านบริบท (Context Evaluation) 2) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) 3) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) และ องค์ประกอบผลสำเร็จ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลกระทบ (Impact Evaluation) 2) ด้านประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation) 3) ด้านความยั่งยืน (Sustainability Evaluation) และ 4) ด้านการถ่ายทอดความสำเร็จ (Transportability Evaluation) รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวนทั้งสิ้น 28 คน ประกอบด้วย

1. ระดับนโยบาย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องของครุสภา เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูฯ จำนวน 3 คน

2. ระดับสนับสนุน ประกอบด้วย คณะกรรมการและคณะทำงานฯ ในการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ประจำปี พ.ศ. 2559-2561 รวมทั้งสิ้น 10 คน

3. ระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้แทนสมาชิกเครือข่ายฯ ที่ได้รับเงินอุดหนุนฯ จากสำนักงานเลขาธิการครุสภา ประจำปี พ.ศ. 2559-2561 ทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ ระดับหน่วยงาน ระดับกลุ่มสมาชิกวิชาชีพ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม ได้แก่ ผู้บริหาร/ครู จำนวน 2 คน อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน รวม 3 คน เก็บข้อมูล 5 พื้นที่รวมทั้งสิ้น 15 คน

ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลในข้อ 2 และ 3 ได้มาจากการสุ่มเครือข่ายทางการศึกษาในแต่ละระดับและแต่ละภูมิภาค เพื่อเป็นตัวแทนในแต่ละภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ภาคกลางและภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ พื้นที่ละอย่างน้อย 2 เครือข่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ 2 ชุด ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารระดับนโยบาย และระดับคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความจำเป็นในการดำเนินโครงการ การสนับสนุน กระบวนการดำเนินงานของครุสภา ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาวิชาชีพครูฯ

2. เครือข่ายประกอบด้วย ผู้แทนสมาชิกเครือข่ายฯ ที่ได้รับเงินอุดหนุนฯ จากสำนักงานเลขาธิการครุสภา ประจำปี พ.ศ. 2559-2561 และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม ความจำเป็นในการดำเนินโครงการ การสนับสนุนจากครุสภา กระบวนการดำเนินงานของเครือข่าย ผลกระทบ ประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงาน ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาวิชาชีพครูฯ ของเครือข่าย

ทั้งนี้แบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1.0 โดยมีข้อปรับปรุงแก้ไขในส่วนของภาษาที่ใช้ และลดจำนวนข้อคำถามลง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้านี้ใช้การรวบรวมข้อมูลจากการลงพื้นที่ภาคสนามใน 5 พื้นที่ ด้วยการสังเกตร่องรอยหลักฐานการดำเนินงานและการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลเครือข่ายทั้ง 3 ระดับที่ได้รับเงินอุดหนุนฯ จากสำนักงานเลขาธิการครุสภา ประจำปี พ.ศ. 2559-2561 จากตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูล และการสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครุสภา ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครุสภา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริบท (Context) 2) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) และ 3) ด้านกระบวนการ (Process) ซึ่งในแต่ละด้าน ประกอบด้วย จุดเด่น และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยความสำเร็จ จุดเด่นและปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูสภา

ปัจจัยความสำเร็จ	จุดเด่น	ปัญหา อุปสรรคการดำเนินงาน
1. ด้านบริบท	ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยกระบวนการ PLC เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิธีชีวิตการทำงานของครู และสามารถแก้ปัญหาในห้องเรียนได้อย่างแท้จริง และเกิดการทำงานเป็นทีม	การเปลี่ยนแปลงของนโยบายนั้น อาจทำให้การดำเนินงานตามกระบวนการ PLC ผิดเพี้ยนไปจากขั้นตอนที่ถูกต้อง เพียงเพื่อให้มีเอกสารหลักฐานตามข้อกำหนดเท่านั้น
2. ด้านปัจจัยนำเข้า		
2.1 งบประมาณ	งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอต่อการดำเนินงาน	กรณีเครือข่ายกลุ่มสมาชิกวิชาชีพ ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก 6-7 แห่ง ทำให้งบประมาณยังไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ
2.2 กลุ่มเป้าหมาย		1. การกำหนดจำนวนคนในการขอรับทุนเป็นปัญหาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก 2. ควรเพิ่มคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการในลักษณะอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างทั่วถึง เช่น ครูอัตราจ้าง/ครูพิเศษ สอนที่มีใบประกอบวิชาชีพในสถานศึกษา
2.3 กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	มีความเหมาะสม ทุกฝ่ายสามารถดำเนินการได้ครบตามขั้นตอนที่กำหนด	
2.4 ระยะเวลาการดำเนินงาน		การเริ่มต้นทำสัญญา การเบิกจ่ายค่อนข้างช้า ทำให้เหลือเวลาการดำเนินงานค่อนข้างสั้น เนื่องจากการดำเนินการให้เห็นผลการเปลี่ยนแปลงควรให้มีกิจกรรมที่ต่อเนื่องอย่างน้อย 6 เดือน
3. ด้านกระบวนการ		
3.1 การกำกับติดตามสถานศึกษาการดำเนินงาน โดยบุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับมอบหมายพบว่า มีรูปแบบการกำกับติดตาม 2 รูปแบบ	1. รูปแบบที่ 1 บุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษาร่วมรับทราบการดำเนินงาน ปัญหาที่เกิดขึ้น และแลกเปลี่ยนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ 2. บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่เข้ามากำกับติดตามส่วนหนึ่งทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการดำเนินงาน PLC และการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น 3. การให้ความสำคัญกับการกำกับติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ	1. รูปแบบที่ 2 บุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษาร่วมรับทราบการดำเนินงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น 2. บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่เข้ามากำกับติดตามบางส่วนทำให้ครูเกิดความสับสนในการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 ปัจจัยความสำเร็จ จุดเด่นและปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูสภา (ต่อ)

ปัจจัยความสำเร็จ	จุดเด่น	ปัญหา อุปสรรคการดำเนินงาน
3.2 การให้ความช่วยเหลือของครูสภา	คณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่สามารถให้ความช่วยเหลือ ตอบข้อซักถามได้รวดเร็ว ด้วยการสื่อสารทางไลน์เป็นหลัก	
3.3 การดำเนินงานอื่น ๆ	1. การเปิดชั้นเรียนอย่างจริงจัง 2. ผู้ประกอบวิชาชีพ โรงเรียน ชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3. กิจกรรมการถอดบทเรียน ถือเป็นกระบวนการเด่นของโครงการที่ทำให้เห็นภาพสะท้อนการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี	1. กระบวนการรายงานในระบบ Google Classroom มีความซับซ้อน 2. การจัดการแผนระยะยาวของโครงการ ยังขาดความชัดเจน 3. รายงานการกำกับติดตามของสถาบันอุดมศึกษาต่อครูสภามีรายละเอียดไม่ครบถ้วน

2. ผลสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูสภา ผลสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูสภา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลกระทบ (Impact) 2) ด้านประสิทธิผล (Effectiveness) 3) ด้านความยั่งยืน (Sustainability) และ 4) ด้านการถ่ายทอดความสำเร็จ (Transportability) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูสภา

ผลสำเร็จ	รายการ
1. ด้านผลกระทบ	
1.1 ครู	1) วัฒนธรรมการทำงานของครูเปลี่ยนแปลงไป สามัคคี มีน้ำใจ เชื่อใจกัน มีการสื่อสารเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน 2) พัฒนา ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้ดีขึ้น
1.2 ผู้บริหาร	สามารถแบ่งเบาภาระงานของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี เช่น นิเทศการสอนกันเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากครูเกิดการพัฒนา ร่วมมือกันทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
1.3 ผู้เรียน	1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้น 2) ผู้เรียนมีกระบวนการคิดเชิงเหตุผลมากขึ้น กล้าคิด กล้าแสดงออก ซึ่งต่างจากเดิมอย่างชัดเจนจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมมือกันของครูในการพัฒนาผู้เรียน ด้วยกระบวนการ PLC
1.4 สถานศึกษา	1) มีความรัก ผูกพันในองค์กรมากขึ้น รวมทั้งความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียน ครูกับผู้บริหาร กล้าพูดคุยกกันมากขึ้น 2) ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน/สถานศึกษา สังเกตได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ
2. ด้านประสิทธิผล	
2.1 ครู	1) มีความสุขในการทำงาน และสนุกในการพัฒนาตนเอง 2) แก้ปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ทำให้จัดการเรียนรู้ได้มีประสิทธิภาพ
2.2 อื่น ๆ	เกิดบทบาทที่เหมาะสมระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียน

ตารางที่ 2 ผลสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูสภา (ต่อ)

ผลสำเร็จ	รายการ
3. ด้านความยั่งยืน แนวทางการพัฒนา ปรับปรุงโครงการ ให้มีความยั่งยืน	1) สร้างความเข้าใจกับผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ การดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2) สร้าง platform ที่เป็นช่องทางในการสื่อสาร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ครูทุกคนในประเทศได้รับการพัฒนา 3) จัดทำแผนระยะยาว เพื่อให้รู้ทิศทางในการดำเนินการที่ชัดเจน 4) ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ให้มีความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด และมีคู่มือการดำเนินงานของบุคคลแต่ละฝ่ายที่เข้าร่วมในกระบวนการ PLC ที่ชัดเจน 5) ต้องมีกระบวนการแสดงผลลัพธ์ ผลกระทบของกระบวนการ PLC ให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์ได้มากที่สุด 6) จัดให้มีข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อสื่อสารให้ผู้บริหารระดับนโยบายในส่วนงานที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจ
4. ด้านการถ่ายทอดความสำเร็จ	1) รวบรวมหลักฐานการดำเนินงาน ชี้ให้เห็นความสำเร็จทั้งผลลัพธ์และผลกระทบเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้น 2) มีการจัดประชุมสัมมนา (symposium) เพื่อเผยแพร่ตัวอย่างความสำเร็จในการดำเนินงานระหว่างโรงเรียน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายในประเด็นข้อค้นพบที่น่าสนใจ 4 ประเด็นดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลทุกระดับมีความคิดเห็นตรงกันว่า การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลที่เน้นการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ผูกโยงกับการเลื่อนขั้นและการได้รับวิทยฐานะ ทำให้การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับการยอมรับว่าเป็นบทบาทที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติ ประกอบการดำเนินโครงการที่มีความต่อเนื่อง ทำให้เห็นผลการพัฒนาได้อย่างชัดเจนทั้งที่เกิดกับครูผู้สอนและเกิดกับผู้เรียน

2. แนวทางการดำเนินงานของการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีกระบวนการขั้นตอนที่หนึ่ง

คือ การแบ่งปันวิสัยทัศน์และค่านิยม สอดคล้องกับการศึกษาของ Yamkasikorn (2016) ได้สรุปลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประกอบด้วย

1) การแบ่งปันวิสัยทัศน์และค่านิยม (Share Values and Vision) การทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะมาเป็นทีมเดียวกันได้นั้น ทุกคนต้องมีเป้าหมาย มุมมองที่คล้ายคลึงกันว่าการพัฒนาวิชาชีพ การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นประเด็นสำคัญที่สุด มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองร่วมกันภายใต้ความร่วมมือระหว่างเพื่อน ๆ
 2) การแบ่งปันความรับผิดชอบ (Collective Responsibility) การดำเนินงานลักษณะที่เป็นชุมชน ทุกคนจะต้องร่วมกันรับผิดชอบตามภารกิจที่มอบหมาย
 3) การสืบเสาะสะท้อนความคิดอย่างมืออาชีพ (Reflective Professional Inquiry) การสนทนาร่วมกันภายในกลุ่มด้วยการสะท้อนความคิดต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ได้มุมมองการเรียนรู้ใหม่ ๆ ร่วมกัน
 4) ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ชุมชนการเรียนรู้เกิดขึ้นได้

อย่างเข้มแข็ง และเข้มข้นเพียงใด การร่วมมือภายในกลุ่มจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จประการหนึ่ง 5) กลุ่ม (Group) การมีครูที่เป็นสมาชิกอยู่ประมาณ 4-8 คน ในการเป็นกลุ่มการเรียนรู้ร่วมกัน 6) การยอมรับซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) การให้การยอมรับความเห็นซึ่งกันและกันแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยจะช่วยทำชุมชนเดินทางได้อย่างมีความสุข 7) การยอมรับนับถือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Respect and Support among Staff Members) การทำงานร่วมกันย่อมต้องให้เกียรติ ยอมรับนับถือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันในเชิงสร้างสรรค์ และ 8) ความเป็นสมาชิกแบบทั้งตัวและหัวใจ (Inclusive Membership) ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพจะสำเร็จมากน้อยเพียงใด อยู่ที่สมาชิกจะร่วมมือ หุ่เม สนับสนุน แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกัน ในการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของลูกศิษย์ ด้วยเหตุผลทั้ง 8 ประการของการนำ PLC มาใช้ ในวงการการศึกษาของไทย มีลักษณะของการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในทีมเดียวกัน มีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ ความร่วมมือ มีความรับผิดชอบ การยอมรับซึ่งกันและกัน มีความศรัทธาในการทำงาน และเป็นชุมชนที่เอื้ออาทรต่อกัน แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกันในการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของลูกศิษย์จึงทำให้ครูเห็นถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นจริงจากการดำเนินงาน และยอมรับการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างดีและมุ่งมั่นจะปฏิบัติต่อไปแม้ไม่ได้รับการสนับสนุนจากครุสภา

3. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นทั้งกับตัวครูและนักเรียนได้อย่างประจักษ์ ครูมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนจากการสอนคนเดียวไปสู่การทำงานเป็นทีม เกิดความรักใคร่สามัคคีกันในโรงเรียน เห็นได้จากการศึกษาของ Phuangsomjit (2017) Chookhampang (2017) และ Chookemnerd และ Sungtong (2014) ศึกษาการดำเนินการ PLC ในหลายโรงเรียนของประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า

เกิดผลดีทั้งต่อวิชาชีพครู และผู้เรียนโดยมุ่งเน้นพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญและพบว่า PLC เป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอน การดำเนินงาน PLC ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับงานครู จากเดิมที่ครูแต่ละคนต่างคิดต่างทำ ต่างแก้ปัญหา ขาดการปรึกษาหารือกัน เปลี่ยนมาเป็นเพื่อนและเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การดำเนินงาน PLC ช่วยเพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการมีเพื่อน มีเครือข่าย และการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน การดำเนินงาน PLC เพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ เนื่องจากกระบวนการของ PLC เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม และเป้าหมายร่วม ส่งผลให้ครูเข้าใจเป้าหมายชัดเจนและยอมรับในเป้าหมายดังกล่าว การเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะครูมีการเรียนรู้มากขึ้น ได้เห็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ในชั้นเรียนของตนเองทำให้การเรียนการสอนได้ผลดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการรับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้กว้างขวาง รวดเร็วขึ้น เนื่องจาก PLC ช่วยให้เกิดเครือข่ายและการสื่อสารที่กว้างขวางทั่วถึงยิ่งขึ้น การดำเนินงาน PLC ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นผลจากการมีค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วม และการเห็นตัวอย่างที่ดีของเพื่อนครู ช่วยให้อัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเทียบกับสถานศึกษาที่ไม่มี PLC ทั้งนี้เพราะโรงเรียนที่ใช้ PLC ช่วยให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทร และช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน และครูมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้ดีกว่าสถานศึกษาที่ไม่มี PLC ซึ่งเป็นผลจากสภาพแวดล้อมบรรยากาศและการเรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกัน

4. PLC ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น กล้าคิด กล้าแสดงออก สะท้อนจากผลรางวัลต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับ ซึ่งผลที่เกิดกับนักเรียนข้างต้น

เป็นผลจากการที่ครูได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดี และกระบวนการจัด PLC ในโรงเรียนมักเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ทำให้ครูได้เสนอปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน ส่งผลให้ครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนา ซึ่งย่อมส่งผลสะท้อนไปสู่บรรยากาศที่ดีในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดียิ่งขึ้น

สรุปผล

ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภาประกอบด้วย จุดเด่นและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

จุดเด่นในการดำเนินงาน ได้แก่

1. ด้านบริบท ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยกระบวนการ PLC

2. ด้านปัจจัยนำเข้ามีจุดเด่น คือ มีงบประมาณที่เพียงพอ กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูมีความเหมาะสมสามารถดำเนินการได้จริง

3. ด้านกระบวนการ

3.1 รูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพครู โดยบุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษาร่วมรับทราบการดำเนินงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นและแลกเปลี่ยนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

3.2 การสื่อสาร และให้ความช่วยเหลือของผู้ประสานงานของครูสภามีความรวดเร็ว

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน ได้แก่

1. ด้านบริบท การเปลี่ยนแปลงของนโยบายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อาจทำให้การดำเนินงานตามกระบวนการ PLC ผิดเพี้ยนไปจากขั้นตอนที่ถูกต้อง

2. ด้านปัจจัยนำเข้า

2.1 งบประมาณสนับสนุนสำหรับเครือข่ายกลุ่มสมาชิกวิชาชีพไม่เพียงพอ

2.2 การกำหนดคุณสมบัติควรครอบคลุมครูอัตราจ้างหรือครูพิเศษสอนที่มีใบประกอบวิชาชีพในสถานศึกษา

2.3 ระยะเวลาในการดำเนินงานน้อยเกินไป

3. ด้านกระบวนการ

3.1 รูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาได้รับการพัฒนาวิชาชีพครู โดยบุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นเพียงการรับทราบการดำเนินงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น และบางส่วนทำให้ครูเกิดความสับสนในการดำเนินงาน

4. อื่น ๆ เช่น กระบวนการรายงานในระบบ Google Classroom ที่มีความซับซ้อน เป็นต้น

ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นในการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภาสรุปได้ดังนี้

1. ด้านผลกระทบ

1.1 ครูมีวัฒนธรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงไป มีความสามัคคี เชื่อใจกัน เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

1.2 ผู้บริหาร มีการสื่อสาร รับฟังครูมากขึ้น และช่วยลดภาระงานของผู้บริหาร

1.3 ผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะต่าง ๆ ที่ดีขึ้น กล้าคิด กล้าแสดงออก

1.4 สถานศึกษาเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ครู และผู้บริหาร รวมถึงผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามากขึ้น

2. ด้านประสิทธิผล ครูมีความสุข สนุกในการทำงาน และแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างเป็นระบบรวดเร็ว ทำให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเกิดบทบาทที่เหมาะสมระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียน

3. ด้านความยั่งยืน ครูสภามีแนวทางการจัดทำแผนระยะยาวที่ชัดเจนและดำเนินงานอย่างต่อเนื่องสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มต่าง ๆ ให้มีการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน

4. ด้านการถ่ายทอดความสำเร็จ มีการจัดประชุมสัมมนา (Symposium) เพื่อเผยแพร่ตัวอย่างความสำเร็จในการดำเนินงานระหว่างโรงเรียน และรวบรวมหลักฐานการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นทั้งผลลัพธ์ และผลกระทบเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

References

- Buosont, R. (2012). *CIPP and CIPIEST evaluation models: Mistaken and precise concepts of application*. Rattanabb. <http://www.rattanabb.com/html/CIPP.pdf> [in Thai]
- Chen, P., & Wang, T. (2015). Exploring the evolution of teacher professional learning community: A longitudinal case study at a Taiwanese high school. *Teacher Development*, 19(4), 427-444.
- Choi, J., & Sazawa, C. (2016). World language teachers exploring cultural teaching through professional learning community. *Electronic Journal of Foreign Language Teaching*, 13(1), 68-81.
- Chookemnerd, W., & Sungtong, E. (2014). A model of professional learning communities of teachers toward 21st century learning of schools in Thailand. *Hatyai Academic Journal*, 12(2), 123-134. [in Thai]
- Chookhampang, C. (2017). Professional learning community. *Journal of Educational Measurement Mahasarakham University*, 23(2), 1-6. [in Thai]
- Damjanovic, V., & Blank, J. (2018). Building a professional learning community: Teacher's documentation of and reflection on preschoolers' work. *Early Childhood Education Journal*, 46, 567-575.
- DuFour, R., Eakey, R., & Many, T. (2006). *Learning by doing a handbook for professional learning communities at work*. Solution Tree Press.
- Kanjanawasi, S. (2015). Changes of CIPP model: Meaning, importance, and development. *Journal of Education Rajabhat Maha Sarakham University*, 12(2), 11-20. [in Thai]
- Lee, D. H. L., Hong, H., Tay, W. Y., & Lee, W. O. (2014). Professional learning communities in Singapore schools. *Journal of Co-operative Studies, Special Issue: Transformative Power of Co-operation in Education*, 46(2), 53-56.
- Little, J. W. (1993). *Excellence in professional development and professional community*. Office of Educational Research and Improvement.
- Luis, K. S., & Kruse, S. D. (1995). *Professional and community: Perspectives on reforming urban schools*. Corwin Press.
- Ministry of Education. (2010). *Schools as professional learning communities*. Ministry of Education.
- Niemi, H. (2015). Teacher professional development in Finland: Towards a more holistic approach. *Psychology, Society and Education*, 7(3), 278-294.

- Office of the Education Council. (2018). *Education in Thailand 2018*. Prigwhan Graphic. [in Thai]
- Olivier, D. F., & Huffman, J. B. (2016). Professional learning community process in the United States: Conceptualisation of the process and district support for schools. *Asia Pacific Journal of Education*, 36(2), 301-317.
- Panich, V. (2012). *How to create learning for students in the 21st century*. Sodsri-Saritwong Foundation. [in Thai]
- Phuangsomjit, C. (2017). Professional learning community and guidelines for application in educational institutions. *STOU Education Journal*, 10(1), 34-41.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. MCB UP Ltd.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. Jossey Bass.
- Stoll, L., & Louis, K. S. (2007). *Professional learning community*. Open University Press.
- Stufflebeam, D. L. (2015). *CIPP evaluation model checklist: A tool for applying the CIPP model to assess projects and programs*. Western Michigan University Evaluation Center.
- Stufflebeam, D. L., & Zhang, G. (2017). *The CIPP evaluation model: How to evaluate for improvement and accountability*. Guilford.
- Yamkasikorn, M. (2016). Professional learning community: Challenges towards teacher self-change. In *The Learning Innovation Research and Education Management for the Sustainable Development 2016* (pp. 39-46). Office of Teacher Council of Thailand. [in Thai]



Name and Surname: Angwara Wongrugsu

Highest Education: Ph.D. in Educational Measurement and Evaluation, Chulalongkorn University

Affiliation: Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Field of Expertise: Educational Measurement and Evaluation
Educational Research



Name and Surname: Parinya Meesuk

Highest Education: Ph.D. in Educational Research, Chulalongkorn University

Affiliation: Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Field of Expertise: Educational Research and Vocational Education



Name and Surname: Thipwimon Wangkaewhiran

Highest Education: Ph.D. in Curriculum and Instruction,
Kasetsart University

Affiliation: Rajabhat Rajanagarindra University

Field of Expertise: Curriculum and Instruction and Teaching
English