



**กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**
**STRATEGY DEVELOPMENT FOR PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY IN
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1**

กฤต สุวรรณพรหม^{1*} วลัยลา อารีรัตน์² และ เพ็ญณี แนนรท³

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³รองศาสตราจารย์ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

* Corresponding Author E-mail : mr.kitt@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบายมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดำเนินการ 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การตรวจสอบและยืนยันกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และระยะที่ 4 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมาก ตามลำดับ 2) การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยวิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) และนำไปใช้ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมในการเสริมพลัง สร้างครูผู้นำ โดยภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา มี 3 กลยุทธ์ย่อย 6 มาตรการ 19 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างภาวะผู้นำของครูทางวิชาการในการสร้างคุณภาพนักเรียน มี 2 กลยุทธ์ย่อย 3 มาตรการ 17 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มี 2 กลยุทธ์ย่อย 3 มาตรการ 17 ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาครูผู้นำทางวิชาการ มี 3 กลยุทธ์ย่อย 3 มาตรการ 13 ตัวชี้วัด 3) ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ โดยภาพรวม พบว่า มีความสอดคล้องในระดับมาก มีความเป็นไปในระดับมาก มีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

คำสำคัญ : กลยุทธ์, โรงเรียนขยายโอกาส, ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ



ABSTRACT

The objectives of implementation in research policy including were; 1) to study the current and desirable conditions of being professional learning community school in opportunity expansion schools under Loei primary educational service area office 1, 2) to develop the strategy of developing opportunity expansion school to be professional learning community, 3) to evaluate strategy of developing opportunity expansion schools under Loei primary educational service area office 1 to be professional learning community. There were 4 phases: Phase 1 to examine and verify framework and theory of professional learning community in opportunity expansion schools under Loei primary educational service area office 1. Phase 2 to study the current and desirable conditions of being professional learning community school in opportunity expansion schools under Loei primary educational service area office 1. Phase 3 to develop the strategy of developing opportunity expansion school to be professional learning community. Phase 4 to evaluate strategy of developing opportunity expansion schools under Loei primary educational service area office 1 to be professional learning community.

The finding could be concluded as follow; 1) The current and desirable conditions of being professional learning community school in opportunity expansion schools under Loei primary educational service area office 1 overall were in “High level” and “High level” respectively., 2) The strategy development of developing opportunity expansion school to under Loei primary educational service area office 1 being professional learning community by analyzing external and internal conditions (SWOT Analysis) which include 4 strategies: strategy 1 building values and visions of teachers to build teacher leadership by associated network developing consisting of 3 sub strategies, 6 measures, and 19 indicators. strategy 2 building the academic leadership of teachers to building students’ qualities consisting of 2 substrategies, 3 measures, and 17 indicators. strategy 3 contributing cooperation network to develop academic’s qualities consisting of 2 sub strategies, 3 measures, and 17 indicators. strategy 4 the development of teacher academic leadership consisting of 3 sub strategies, 3 measures, and 13 indicators., 3) The result of evaluating strategies of developing opportunity expansion school under Loei primary educational service area office 1 to be professional learning community in the ways of consistency, suitability, possibility, and benefit of strategy totally. Finding that overall consistent and possibility were in “High Level”. The benefit was in “High Level”

Keywords : Strategy, Opportunity Expansion School, Professional Learning Community

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านนิยาม เจตคติ และวัฒนธรรมในสังคมทุกระดับ ประชากรของชาติมีความรู้ความสามารถ ความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ มีสติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข ประชากรของประเทศมีคุณภาพสูงขึ้น (เครือศรี วิเศษสุวรรณภูมิ, 2553; พิมพ์อร สดเชียม 2555) โดยมีโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ ปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากต่อการกระตุ้น ส่งเสริมให้การบริหารงานสำเร็จ คอยกระตุ้น คอยชี้แนะ ของสนับสนุน ร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ให้เกิดโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อครูเพื่อศิษย์ สนับสนุนสิ่งสำคัญ ถามคำถามที่ถูกต้อง ทำตัวเป็นตัวอย่างในเรื่องที่มีคุณค่าภูมิใจในความก้าวหน้า เผชิญหน้ากับผู้ต่อต้านเป้าหมายร่วมกันของครู (วิจารณ์ พานิช, 2554) ครูต้องปรับบทบาทจากผู้สอน (Teacher) มาเป็นครูฝึก (Coach) ผู้อำนวยการควมสะดวกในการเรียนรู้ เปลี่ยนการเรียนแบบการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือช่วยเหลือแบ่งปันกันเพื่อการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2557) เพื่อให้



ได้ฝึกทักษะในการดำรงชีวิตและมีการคิดไตร่ตรอง เชื่อมโยง เกิดการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนในระดับรากฐานและระบบโครงสร้างต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความสำคัญในการยกระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้นักเรียนที่อยู่ห่างไกล ได้เรียนต่อ ได้ฝึกทักษะอาชีพ และเมื่อนักเรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 รับผิดชอบกำกับดูแลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 41 โรงเรียน จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-net) ปี พ.ศ. 2556 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ไม่มีสาระการเรียนรู้ใดที่ได้ค่าเฉลี่ยเกิน 50% สอดคล้องกับการประเมินตนเอง พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประสบปัญหาอยู่ 3 ประเด็นหลักสำคัญ คือ ปัญหาด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูขาดความรู้เข้าใจหลักสูตรและการนำไปใช้ ครูไม่เตรียมการสอนทำให้ไม่ทราบถึงความสอดคล้องกับหลักสูตร ปัญหาการเรียนการสอนและการวัดผลและประเมินผล กล่าวคือ ความไม่ต่อเนื่องของการเรียนการสอน การอ่านออกเขียนได้ไม่ผ่านตามเกณฑ์ การจัดการเรียนการสอนยังไม่เน้นทักษะกระบวนการคิดและแก้ปัญหา เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลไม่หลากหลาย ส่วนใหญ่ยังเน้นแบบทดสอบปรนัย ขาดแคลนวัสดุครุภัณฑ์ และปัญหาการขาดแคลนครูกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ต้องใช้ครูสาระอื่นทำการสอนแทน ทำให้ครูต้องสอนไม่ตรงวิชาเอกและความถนัด ส่งผลให้โรงเรียนขยายโอกาสต้องเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาครูให้มีศักยภาพด้านการสอน เป็นหัวใจสำคัญของการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติเพื่อส่งต่อการพัฒนาผู้เรียน จึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับวิจาร์ณ พานิช (2554) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียนนั้น ควรดำเนินการทั้งระบบในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูช่วยเหลือกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง PLC เป็นเครื่องมือสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ให้รวมตัวกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพผ่านกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน รวมกันเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ” (Professional Learning Community) สอดคล้องกับ DuFour (2002) และ Sergiovanni (2001) ได้กล่าวตรงกันว่า PLC เป็นการรวมพลังความร่วมมือของครู (collaborative of teachers) ผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักเรียน ให้ทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดในการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้เกิดชุมชนเครือข่ายและการค้นพบของ Boyer (1983) ว่าในโรงเรียนมัธยมของสหรัฐอเมริกาส่วนใหญ่ ครูยังมีความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะโครงสร้างการจัดห้องเรียนมีสภาพที่เบ็ดเสร็จทุกอย่างในตัวเอง ตลอดจนการต้องมีชั่วโมงสอนมากจึงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ครูไม่มีโอกาสที่จะพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อปัญหาที่ตนเองเห็นในชั้นเรียนกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ขาดมุมมองทางวิชาการที่แตกต่างในวิชาชีพตนจากผู้อื่น สถานศึกษา จำเป็นต้องปรับภายในโรงเรียน (Hord, 1997; Huffman, 2000; DuFour & Eaker, 2008) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การสร้าง PLC ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาส่งผลให้ศักยภาพของสถานศึกษาทั้ง ระดับโรงเรียน ห้องเรียน PLC เป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและเกิดการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนครูเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเรวดี ชัยเชาวรัตน์ (2558) และ Hord (1997) ว่า PLC เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน เพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้น โดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์และ สื่อสารที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการคานิยมแบบใหม่ในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับสุพจน์ อินทวงศ์ (2556) และประยงค์ เนาวบุตร (2557) กล่าวตรงกันว่า กลยุทธ์ ช่วยกำหนดทิศทางหรือภารกิจหลักในอนาคตได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกองค์การ



จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำเป็นต้องหาแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนโรงเรียนให้เห็นเด่นชัด ซึ่งกลยุทธ์และวิธีการที่ดีที่สุด ก็คือ กลยุทธ์ช่วยให้องค์การกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดทิศทางหรือภารกิจหลักในอนาคตได้อย่างชัดเจน สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน สร้างความสอดคล้องของการดำเนินงานในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ช่วยให้องค์การสามารถคาดคะเนถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น (พัทธิพงศ์ พลอาจ, 2555) และช่วยให้องค์การมีวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์การในอนาคตอย่างชัดเจน สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้การดำเนินงานสอดคล้องในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น วิธีการเรียนรู้บนฐานการปฏิบัติในงานจริงร่วมของวิชาชีพครูในแบบชุมชนการเรียนรู้หรือ PLC จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ทั้งระดับห้องเรียน ระดับโรงเรียน ระดับกลุ่มโรงเรียน จนถึงระดับชาติ ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนา หรือปฏิรูปการจัดการศึกษาในชุมชนของตนเอง ดังนั้น PLC จึงเป็นองค์ความรู้ แนวทางเครื่องมือให้ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณโรงเรียน นักเรียน ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. เพื่อประเมินการพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัยทั้งหมด 4 ระยะ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และการสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ตัวต่อตัว (Individual Interview) เพื่อยืนยันองค์ประกอบ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ด้านการบริหารการศึกษาในระดับกรม/กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาองค์กร/โรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพด้านการบริหารการศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาองค์กร/โรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านบริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านการวิจัยและพัฒนาด้านโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และคณาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย ที่มีผลงานทางวิชาการ ด้านโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นโรงเรียนชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 41 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน

ระยะที่ 3 การพัฒนาการพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ขั้นตอนที่ 4 สํารวจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT Analysis)

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 41 โรงเรียน ปีการศึกษา 2559

ขั้นตอนที่ 5 พัฒนาการพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน คือ ผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) บุคลากรภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนหรือรองผู้บริหารโรงเรียนที่รับผิดชอบ จำนวน 10 โรงเรียน ตัวแทนโรงเรียนละ 1 คน รวม 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 10 โรงเรียน ตัวแทนโรงเรียนละ 1 คน รวม ทั้งหมด 20 คน 2) กลุ่มบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบพื้นที่ และศึกษานิเทศก์หรือบุคลากรผู้รับผิดชอบพื้นที่ จำนวน 10 คน

ระยะที่ 4 การประเมินการพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ขั้นตอนที่ 6 การนำการพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ไปใช้กับโรงเรียนต้นแบบ เพื่อยืนยันกลยุทธ์การพัฒนา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่จะพัฒนาให้เป็นโรงเรียนต้นแบบในด้านโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ จำนวน 2 โรงเรียน ดังนี้ 1) โรงเรียนบ้านดัวน้อย อำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) โรงเรียนชุมชนบ้านท่าสะอาด อำเภอนาดวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเลย เขต 1

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่จะพัฒนาให้เป็นโรงเรียนต้นแบบในด้านโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ จำนวน 2 โรงเรียน ดังนี้ 1) โรงเรียนบ้านดัวน้อย อำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) โรงเรียนชุมชนบ้านท่าสะอาด อำเภอนาดวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเลย เขต 1 ผู้ประเมิน ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 30 คน

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและระดับ มาก ตามลำดับ



2. การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยวิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) และนำไปใช้ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมในการเสริมพลัง สร้างครู ผู้นำ โดยภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา มี 3 กลยุทธ์ย่อย 1.1 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมในการเสริมพลัง 3 มาตรการ 11 ตัวชี้วัด 1.2 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมในการสร้างครูผู้นำ 2 มาตรการ 6 ตัวชี้วัด 1.3 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา 1 มาตรการ 2 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างภาวะผู้นำ ของครูทางวิชาการในการสร้าง คุณภาพนักเรียน มี 2 กลยุทธ์ย่อย 2.1 การสร้างภาวะผู้นำ ของครูทางวิชาการ 2 มาตรการ 12 ตัวชี้วัด 2.2 การพัฒนาระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน 1 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มี 2 กลยุทธ์ย่อย 3.1 การพัฒนาการนิเทศภายในแบบร่วมใจ 1 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด 3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 2 มาตรการ 12 ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาครูผู้นำทางวิชาการ มี 3 กลยุทธ์ย่อย 4.1 การพัฒนาครูผู้นำทางวิชาการ 1 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด 4.2 การพัฒนาครูในการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ในการจัดการเรียนการสอน 1 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด 4.3 การพัฒนาครูด้านการแก้ปัญหานักเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน 1 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์ของกลยุทธ์ โดยภาพรวม พบว่า มีความสอดคล้องในระดับมาก มีความเป็นไปได้ในระดับมาก มีความเหมาะสมใน ระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.55) และระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีการขับเคลื่อนนโยบาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community) ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะพัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอนด้วยกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการจัดอบรม พัฒนาครู การนำคนมาอยู่ร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้กัน ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนา เป็นเครื่องมือในการ พัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพราะสามารถทำได้ทันที การพัฒนาวิชาชีพครูจะควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้เรียน การ ตรวจจอบ ทบทวนการปฏิบัติงานของครู จะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาครูโดยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกัน ปรับปรุง การทำงานของครู พัฒนาครู โดยการปฏิบัติงานจริงของครู พัฒนาครูโดยให้มีการเรียนรู้ด้วยกันแบบกัลยาณมิตร และมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างสม่ำเสมอ การร่วมมือกันเพื่อ การเรียนรู้ของทุกคน ทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดีและตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน เน้นการลงมือทำ มุ่งการพัฒนา อย่างต่อเนื่องและเน้นผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นการรวมตัวกันของครูในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงวิถีจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้และมีทักษะที่พึงประสงค์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเยาวเรศ จิตต์ตรง (2557) การวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะ คุกคาม และพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพม. กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สภาพปัจจุบัน ของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ในส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถึงแม้ว่า สภาพที่พึงประสงค์จะไม่แตกต่างจากสภาพปัจจุบัน แต่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แม้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จะมีคุณภาพดีแล้ว แต่ทุกโรงเรียนยังมีความคาดหวัง ต้องการพัฒนาให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนให้เพิ่มมากขึ้นและยั่งยืนยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเขาวเรศ จิตต์ตรง (2557) การวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะ คุกคาม และพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพม. กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยวิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดแนวทาง เป้าหมายและภารกิจร่วมในการเสริมพลัง สร้างครูผู้นำ โดยภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา มี 3 กลยุทธ์ย่อย 6 มาตรการ 19 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างภาวะผู้นำของครูทางการในการสร้างคุณภาพนักเรียน มี 2 กลยุทธ์ย่อย 3 มาตรการ 15 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มี 2 กลยุทธ์ย่อย 3 มาตรการ 17 ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาครูผู้นำทางการ มี 3 กลยุทธ์ย่อย 3 มาตรการ 15 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มี 2 กลยุทธ์ย่อย 3 มาตรการ 13 ตัวชี้วัด มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดแนวทาง เป้าหมายและภารกิจร่วมในการเสริมพลัง สร้างครูผู้นำ โดยภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา มี 3 กลยุทธ์ย่อย ได้แก่ 1.1 กำหนดแนวทาง เป้าหมายร่วมในการเสริมพลัง 1.2 การกำหนดภารกิจร่วมในการสร้างครูผู้นำ และ 1.3 การกำหนดภารกิจร่วมพัฒนาโดยภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา เป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหาร และครูผู้สอนจะต้องมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์มุ่งเน้นคุณภาพของ และ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในทุก ๆ ด้าน โดยเริ่มตั้งแต่การสร้างตระหนักร่วมกัน ในกำหนดแนวทาง เป้าหมาย ภารกิจร่วมของการขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร กำหนดหน้าที่และสมาชิก การทำงานร่วมกัน กระบวนการคิด การตัดสินใจ วางแผนร่วมกันเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกันมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” 2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้ง เป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้อันผู้เรียน 3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของ งานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนัก รู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน และ 4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการ เรียนรู้ของครูในทุกๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู



กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างภาวะผู้นำของครูทางวิชาการในการสร้างคุณภาพนักเรียน มี 2 กลยุทธ์ย่อย ได้แก่ 2.1 การเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูทางวิชาการ 2.2 การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญในการสร้างครูผู้นำ (Teacher leadership) คือ ครูที่สามารถนำทีม นำองค์กร ในเรื่องที่เป็นอีกบทบาทควบคู่ไปกับการเป็นครูผู้สอน “ครูก็คือผู้นำ (Teachers as leaders)” แนวคิดใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นเรื่อง “การปรับหรือโครงสร้าง (Restructuring) และการบริหารที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน (Site based management) ซึ่งล้วนส่งเสริมแนวคิดให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจต่อประเด็นต่างๆในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมบทบาทของครูในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Nickse (1977) ได้ทำการศึกษาครูในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเหตุผลที่ต้องระบุให้ครูมีบทบาทในฐานะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Teachers as change agents) และการสนับสนุนให้ครูมีบทบาทภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น มาจากความเชื่อและเหตุผลสำคัญอยู่ 4 ประการได้แก่ 1) ครูส่วนใหญ่มีความสนใจต่อภาระหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมาย คือ จะใส่ใจว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นคืออะไร มีเป้าหมายอะไรและจะทำให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพได้อย่างไร ครูจึงมีความสำนึกในความรับผิดชอบสูงต่อวิชาชีพของตน 2) ครูส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกร่วมต่อสิ่งที่เคยปฏิบัติมาด้วยกันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Sense of history) จึงมีความตระหนักถึงและระมัดระวังต่อค่านิยมที่เป็นปทัสถาน(Norms) ของกลุ่มที่เคยมีร่วมกัน 3) ครูส่วนใหญ่มักมีความรู้ความเข้าใจต่อชุมชนของตนเป็นอย่างดี จึงมีข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมและเจตคติต่าง ๆ ที่ชุมชนนั้นยึดถือและปฏิบัติอย่างเพียงพอ 4) ครูส่วนใหญ่สามารถที่จะนำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ (Implement change) ได้ดี รู้ว่าจะต้องทำอะไร ที่ไหนและอย่างไรจึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นสำเร็จ

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มี 2 กลยุทธ์ย่อย ได้แก่ 3.1 การพัฒนาการนิเทศภายในแบบร่วมมือ 3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในการส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการนิเทศ แนะนำ ในกระบวนการจัดการความรู้อย่างหนึ่ง ที่ช่วยเหลือกันระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน มีความจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อลดช่องว่างระหว่างกัน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี และการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยมีการประเมินผล จัดทำสารสนเทศ และสะท้อนผล การวางแผนของครูตามแผนงาน หรือโครงการอย่างเป็นระบบและจัดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการจัดให้ครูผู้สอนได้แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นเครือข่าย ทางสังคมที่รวมตัวกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ได้ ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีการเก็บรวบรวมประสบการณ์ ความรู้มีการจัดการฐานความรู้ การสะสมและรวบรวม อย่างเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวถึงการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของ สมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, R., et al. 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่น่าเบื่อ คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การ สร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของตนเอง และการจัดการความรู้

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาครูผู้นำทางวิชาการ มี 3 กลยุทธ์ย่อย ได้แก่ 4.1 การพัฒนาครูผู้นำทางวิชาการ 4.2 การพัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับครู 4.3 การพัฒนาครูด้านการแก้ปัญหานักเรียนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาครู เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (2557) การยกระดับคุณภาพของครูที่สอดคล้องกับครูไทยในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการพัฒนาครูในหลากหลาย คือ การพัฒนาครูต้นแบบ



หรือ การสร้างระบบครู Coach ให้ครูเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานระหว่างครูผู้มีประสบการณ์กับเพื่อนครูในการแก้ ปัญหา การเรียนรู้ของเด็กเป็นรายกลุ่ม หรือรายบุคคล ตลอดจนการมีระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาหารือ (Coaching & Mentoring) กับครูที่ยังขาดประสบการณ์ มีการสร้างเครือข่ายที่สามารถประสานความร่วมมือ ระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน ได้ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งทางวิชาชีพ การผสมผสานกระบวนการวัดผลเข้ากับกระบวนการสอนที่ยืดหยุ่นหลากหลาย เพื่อให้เกิดห้องเรียนแห่งการเรียนรู้ (Thinking Classroom) การจัดการความรู้ของครู จะต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน ปรับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เน้นครูให้เป็น (Teacher Learner) และการ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูพลังที่จะพัฒนา ปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ โดยเน้นกระบวนการ PLC ให้มากขึ้น

3. ผลการประเมินการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ โดยภาพรวม พบว่า มีความสอดคล้องในระดับมาก มีความเป็นไปในระดับมาก มีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มเป้าหมายที่ทำการประเมิน คือผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนต้นแบบ 2 โรงเรียน ที่มีส่วนร่วมในการทำวิจัยทุกระยะ ตั้งแต่ สำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพ ความคาดหวัง ได้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ ประเด็นกลยุทธ์ย่อย มาตรการ ตัวชี้วัด และกระบวนการพัฒนาไปใช้ขับเคลื่อนที่โรงเรียน และเข้าร่วมกันสัมนาเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้เป็น กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของพัทธิพงศ์ พล อาจ (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ พบว่า ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ โดย ภาพรวม พบว่า มีความสอดคล้องในระดับมาก มีความเป็นไปในระดับมาก มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ใน ระดับมาก และมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจนโยบาย ผู้การนำกลยุทธ์สู่การ ปฏิบัติจริง ดังนั้นข้อเสนอแนะจึงมุ่งให้ข้อเสนอแนะต่อสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและต่อหน่วยงานต้นสังกัดที่สูงขึ้นไปใน การนำผลการวิจัยไปใช้หรือประยุกต์ใช้ ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ ที่ได้จากผลการวิจัย ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่ครอบคลุมทั้งพันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นกล ยุทธ์ เป็นวิสัยทัศน์ในระดับท้าทายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการขับเคลื่อน มองภาพในอนาคตที่พึงประสงค์จึงควรมี การกำหนดวิสัยทัศน์ในระดับนโยบายชาติ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสถานศึกษา มีการประสานความร่วมมือ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่ทิศทางการดำเนินงาน การ พัฒนาที่ชัดเจน เกิดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน

1.2 ด้านพันธกิจที่ได้จากการวิจัยทั้ง 4 ด้าน ซึ่งถือเป็นพันธกิจร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ควรนำไปปรับใช้เป็นการรอบการบริหารจัดการให้เป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพได้ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางและมุ่งสู่ผลสำเร็จในวิสัยทัศน์ร่วมต่อไป

1.3 ด้านประเด็นกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยทั้ง 4 กลยุทธ์ ถือได้ว่าเป็นแนวทางหรือเครื่องมือสู่การปฏิบัติที่สำคัญของ หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จึงต้องวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและ อุปสรรค กำหนดกรอบแนวทางในการ ดำเนินงานพัฒนาให้เป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ สอดคล้องกับสภาพบริบทและความจำเป็นของสถานศึกษา



2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ ประเด็นกลยุทธ์ย่อย มาตรการ ตัวชี้วัด ซึ่งผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพต่อไป

2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถนำกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ที่ได้จากการวิจัย ไปใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อให้ทราบพื้นฐานเริ่มต้น ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน ของสถานศึกษา และเป็นแนวทางการพัฒนาให้ถูกต้องตรงกับตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้

2.3 ครูผู้สอน ควรนำมาตรการ ตัวชี้วัด ที่เสนอไว้ในกรวิจัยครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งระดับโรงเรียนและระดับห้องเรียน เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลรอบรู้ รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แก่นักเรียนอย่างมีคุณภาพ

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ตามบริบทสภาพแวดล้อมของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการ การดำเนินงานตามแผน การควบคุม ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

2.5 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรศึกษาและใช้กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพหรือเป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ จากการวิจัยนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในการส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ แก่โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัด

2.6 ผู้บริหารการศึกษาในกรม กระทรวงศึกษาธิการ นำผลการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายขับเคลื่อนและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรดำเนินการวิจัยพัฒนารูปแบบหรือตัวบ่งชี้ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อวัดผลสำเร็จของกลยุทธ์

3.2 ควรดำเนินการวิจัย กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในระดับจังหวัดเลย

3.3 ควรดำเนินการวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาหรือการพัฒนา โดยหน่วยงานต้นสังกัดและ/หรือสถานศึกษาแต่ละแห่ง ควรจัดทำวิจัยเชิงนโยบายของตนเอง โดยประยุกต์ใช้รูปแบบวิธีการวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้นำมาเปรียบเทียบกับผลวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายระดับหน่วยงานหรือระดับสถานศึกษา ที่จะนำไปใช้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3.4 ควรวิจัยข้อเสนอเชิงนโยบายในประเด็นที่เห็นว่าสำคัญหรือที่เป็นปัญหาจากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อยู่ เมื่อระยะเวลาผ่านไปในช่วงเวลาหนึ่ง เช่น ในระยะ 1 ปี 3 ปี หรือ 5 ปี เป็นต้น

3.5 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรทำการวิจัยในแต่ละกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ



เอกสารอ้างอิง

- เครือศรี วิเศษสุวรรณภูมิ. (2553). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2557). **หน่วยที่ 7 การจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา.
- พิมพ์พร สดเอี่ยม. (2555). **การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**
- พัทธิพงษ์ พลอาจ. (2555). **กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม.**
- เยาวเรศ จิตต์ตรง. (2557). **การวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : ศุภศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- เรวณี ชัยเขาวรัตน์. (2558). **แนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับ คณะทำงาน ในโครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) กระทรวงศึกษาธิการ.**
- วิจารณ์ พานิช. (2554). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ดาตาดาลับลิเคชั่นจำกัด.**
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2546). **การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.**
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือประกอบการอบรม คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนัก พัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน. (2557). **การยกระดับคุณภาพครูไทยในยุคศตวรรษที่ 21 . กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวัฒน์การเรียนรู้ สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย”. 6-8 พฤษภาคม.**
- สุพจน์ อินทหว่าง. (2556). **การวางแผนเชิงกลยุทธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก จำกัด.**
- Boyer, E. (1983). **High school : A report on secondary education in America.** New York : Harper and Row.
- DuFour, R. (2002). **Beyond instructional leadership : The learning-centered principal, Association for supervision and curriculum development, 59(2), 12-15.**
- DuFour, R., et al. (2006). **Learning by doing: A handbook for professional learning Communities that work.** Bloomington, IN: Solution Tree.
- DuFour, R., & Eaker, R. (2008). **Revisiting professional learning communities at work: New insights for improving schools.** Bloomington, IN: Solution Tree.
- Haberman, M. (2004). **Can star teachers create learning communities? Schools as Learning**



Communities, 52–56.

Hord, S.M. (1997). **Professional learning communities : Communities of continuous inquiry**

Sergiovanni, T. J. (1994). **Building community in schools. San Francisco: Jossey-Bass.**

_____. (2001). **The principalship: a reflective practice perspective.** (5thed.). Boston : Allyn and Bacon.