

รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนเอกชนในเขตตรวจราชการที่ 12
The Development of Teachers in Learning Through Professional Learning
Community Process According to the Kalyanamit 7 Principle of Private
Schools Under the Office of Education, Region 12

นิตยา อาจหาญยิ่ง¹

พระฮอนต้า วาทสโท² และ พระมหาพิสิฐ วิสิฏฐรูปญโญ³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2,3}

Nittaya Arthanying¹

PhraHonda Vadasuddo² and PhramahaPhisit Visitthapanyo³

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus^{1,2,3}

Corresponding Author, Email: Nittayaarthanying@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนเอกชนในเขตตรวจราชการที่ 12 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนเอกชนในเขตตรวจราชการที่ 12 และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนเอกชนในเขตตรวจราชการที่ 12 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี ทั้งวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 539 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

* ได้รับบทความ: 8 มีนาคม 2567; แก้ไขบทความ: 19 สิงหาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 26 กันยายน 2567

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนเอกชนในเขตตรวจราชการที่ 12 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ รองลงมา คือ การสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน และ การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลตามลำดับ

2) รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนเอกชนในเขตตรวจราชการที่ 12 ประกอบด้วย ชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ หลักการแนวคิด เนื้อหาและผลลัพธ์ที่คาดหวัง และม็องค์ประกอบ คือการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล การสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน และ ทีมร่วมแรงร่วมใจ

3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนเอกชนในเขตตรวจราชการที่ 12 พบว่า มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาครู; กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; หลักกัลยาณมิตรธรรม 7

Abstract

This research aimed to: 1) study the current and desired conditions, as well as the needs for teacher development in instructional management through the Professional Learning Community (PLC) process in private schools within the Inspectorate 12 area, 2) develop a teacher development model for instructional management through the PLC process based on the seven principles of Kalyanamitta Dhamma in private schools within the Inspectorate 12 area, and 3) evaluate the teacher development model for instructional management through the PLC process based on the seven principles of Kalyanamitta Dhamma in private schools within the Inspectorate 12 area. The research employed a mixed-methods approach, incorporating both quantitative and qualitative methods. The sample group consisted of 539 administrators and teachers. The data collection tools included questionnaires, semi-structured interviews, and evaluation forms. Data analysis was conducted using statistical methods to determine the mean, standard deviation, need index, and content analysis.

The research results revealed the following:

1) The most pressing need for teacher development in instructional management through the PLC process in private schools within Inspectorate 12 was teamwork, followed by support, shared leadership, and peer collaboration.

2) The developed teacher development model for instructional management through the PLC process based on the seven principles of Kalyanamitta Dhamma included components such as the model's name, objectives, principles, content, and expected outcomes. Key elements of the model were shared values and vision, peer collaboration, support and shared leadership, and teamwork.

3) The evaluation of the teacher development model based on the seven principles of Kalyanamitta Dhamma indicated that the model was accurate, feasible, and highly beneficial.

Keywords: Teacher Development Model; Professional Learning Community (PLC); Seven Principles of Kalyanamitta Dhamma

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่า "การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" และเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเกิดคุณภาพและสิทธิภาพ ในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุเป้าประสงค์ตามความต้องการของประเทศและทัดเทียมกับนานาชาติ ในการแข่งขันทุก ๆ ด้าน จึงได้กำหนดเป้าหมายในการบริหารจัดการไว้ในมาตรา 8 ว่า 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิต 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น หมายถึง นอกจากรัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ) จัดการศึกษาแล้วยังเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นที่มีความพร้อมและสนับสนุนบุคคล ครอบครัว เอกชน องค์กรเอกชน ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ๆ สามารถจัดการศึกษาได้ โดยรัฐจะต้องสนับสนุนงบประมาณตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในมาตรา 49 เพื่อให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐและเป็นทางเลือกของประชาชน

โรงเรียนเอกชนที่ดีที่สุดที่ได้รับความนิยมจากประชาชนจะต้องมีแนวทางเทคนิค และวิธีการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ มีประสิทธิผลที่ยั่งยืน มาตรา 29 กำหนดให้โรงเรียนร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชน รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน เนื่องจากโรงเรียนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของคน ซึ่งจะส่งผลต่อความเข้มแข็งของสังคมและประเทศชาติ (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2560 : 1)

การจัดการเรียนรู้จึงต้องมีการบูรณาการสมรรถนะกาปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องตามหลัก กัลยาณมิตร 7 ดังกล่าว ทั้งนี้ ผู้บริหาร ครู ควรมี การส่งเสริม ผลักดัน กระตุ้น ให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน การสอนให้เห็น เป็นกิจลักษณะ ที่สำคัญต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ และนั่นคือโอกาสพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น สำหรับครูผู้สอนการสร้าง องค์กรความรู้ ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติตาม การสอนตามหลักกัลยาณมิตร มีความรัก ศรัทธา มีจิตใจดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ปฏิบัติ

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตตรวจราชการที่ 12 ไม่เพียงเป็นแค่ผู้บริหารที่ได้ความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ได้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่สามารถนำโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้ ทำให้โรงเรียน เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะหรือมีพฤติกรรมของความเป็นผู้ที่คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของ ความเป็นผู้บริหารหรือไม่ใช่เป็นเพียงมีภาวะผู้นำในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความสามารถทักษะ และกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการนำโรงเรียนไปสู่จุดหมาย แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีแนวคิด ในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพลังผลักดัน การเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่บุคลากรตระหนักรู้คุณค่า มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และ ให้ความเคารพนับถือและผู้บริหารแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาบุคลากรที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนสูงสุด

วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ว่า หมายถึงการรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skill) โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบ สนับสนุน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ (Sergiovanni, 1994) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชน แห่งการเรียนรู้ว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) (2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative

Teamwork) (3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning & development) (4) กัลยาณมิตรชุมชน (Caring community) (5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

นอกจากนี้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ยังเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและเตรียมความพร้อมให้พลเมืองไทย ในอนาคตและครูในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคประเทศไทย 4.0 และยุคแห่งโลกศตวรรษที่ 21 คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูคือครูต้องสามารถช่วยนักเรียน ให้รู้จักแสวงหาความรู้และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง เพื่อประโยชน์ของตัวเองและสังคม ครูจึงต้องปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคน ดูแลผู้เรียนเป็นรายคนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มศักยภาพและการที่ช่วย ให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้ดี การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558) ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกันการร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการ อย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลังส่งเสริมให้เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4) มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน และ 5) มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน อันประกอบด้วย (1) honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่างจริงจัง (2) 2 option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อมเปิดเผย เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น (3) patience & persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผล ชัดเจน (4) efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Explanatory Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ แล้วทำการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบ รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล 3) การสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ

ขั้นตอนที่ 2 นำองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและประเมินองค์ประกอบ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินองค์ประกอบความเป็นรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าร้อยละ และความถี่

ขั้นตอนที่ 3 แก้ไขปรับปรุงความสมบูรณ์ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนที่ 2 แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน เลือกแบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์คะแนนเพื่อหาค่า IOC กำหนดเป็น 3 ระดับ ได้แก่

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องวัตถุประสงค์หรือใช้ได้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องวัตถุประสงค์หรือต้องปรับปรุง

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือต้องตัดทิ้ง

ใช้วิธีคำนวณหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถาม

โดยใช้สูตร $IOC = \Sigma R / N$

เมื่อ

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการตรวจสอบ

Σr แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.85 - 1.00

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages)

ระยะที่ 2 การสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในระยณะนี้เป็นการสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยดำเนินการในระยณะนี้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยที่สมบูรณ์จากระยะที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาตามขั้นตอนที่ 3 ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร และครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น ร้อยเอ็ด มหาสารคามและ กาฬสินธุ์จังหวัดละ 10 รูป/คน รวมเป็น 40 รูป/คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนภาคสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จำนวน 213 รูป/คน ผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง เก็บแบบสอบถามคืนได้ 213 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ โรงเรียน 35 แห่ง ผู้บริหารโรงเรียน 35 รูป/คน ครูผู้สอน 365 คน รวม 400 รูป/คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Samples) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 35 คน ครูผู้สอน 178 คน เลือกแบบสุ่มอย่างง่ายเทียบจากตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan รวม 213 รูป/คน

ระยะที่ 3 การพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 6 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) สร้างเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakcholders) จำนวน 15 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 รูป/คน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จำนวน 5 รูป/คน ซึ่งมีผลการปฏิบัติเป็นเลิศ และครูผู้สอน จำนวน 5 รูป/คน รวม 15 รูป/คน เลือกแบบเจาะจง เพื่อให้การสัมภาษณ์การพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นชาย (ร้อยละ 60.9) และส่วนใหญ่เป็นครู (ร้อยละ 70.5) เมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่ จังหวัดร้อยเอ็ด (ร้อยละ 37.0) รองลงมา ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ (ร้อยละ 27.9) จังหวัดขอนแก่น (ร้อยละ 27.4) และจังหวัดมหาสารคาม (ร้อยละ 4.4) ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จะอยู่ในระดับ ปริญญาตรี (ร้อยละ 65.1) รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท (ร้อยละ 20.6) และระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 14.3) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาประสบการณ์ในตำแหน่งพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 46.1) รองลงมา มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี (ร้อยละ 36.2) และประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 17.7)

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ค่าความต้องการจำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 539 ฉบับ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ และได้รับแบบสอบถามกลับ จำนวน 519 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.29 ถือว่ามีจำนวนที่ได้รับตอบกลับมากเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์ที่ได้ ผลของวิเคราะห์สามารถสรุปได้ตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

	สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์		PNI _{modified}	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	ค่า	อันดับ
องค์ประกอบที่ 1 การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกัน						
1) เผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล	3.30	0.46	4.35	0.73	0.32	3
2) สร้างความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้	3.31	0.47	4.39	0.78	0.33	2
3) จูงใจ ทำให้สมาชิกยอมรับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์	3.38	0.49	4.17	0.76	0.23	4
4) นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ	3.29	0.47	4.36	0.76	0.33	1
5) จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุ	3.56	0.51	4.17	0.81	0.17	5
6) เชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย นโยบาย แผนงาน โครงการ ขององค์กร	3.55	0.51	4.09	0.79	0.15	6
7) ให้การสนับสนุนบุคลากรเพื่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.67	0.48	4.11	0.77	0.12	7
รวม	3.44	0.51	4.24	0.78	0.24	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ถึง “มาก” โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อ 12 ให้การสนับสนุนบุคลากรเพื่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.48) ข้อ 10 จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุ ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.51) และ ข้อ 11 เชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย นโยบาย แผนงาน โครงการขององค์กร ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 9 นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.47)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับ “มาก” ทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อ 7 สร้างความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.78) ข้อ 9 นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.76) และ ข้อ 6 เผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.73) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 11 เชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย นโยบาย แผนงาน โครงการขององค์กร ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.79)

ค่าความต้องการจำเป็น สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ข้อ 9 นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) อันดับ 2 ข้อ 7 สร้างความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) (ค่า PNI เท่ากัน แต่ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงกว่า) อันดับ 3 ข้อ 6 เผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$)

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

	สภาพปัจจุบัน		สภาพพึงประสงค์		PNI _{modified}	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	ค่า	อันดับ
องค์ประกอบที่ 2 การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล						
การสนับสนุนหาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ						
1) สร้างโอกาสทางการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี	2.97	0.58	4.33	0.62	0.46	1
2) นำความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	2.97	0.58	4.30	0.60	0.45	3
3) สร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากร	2.97	0.59	4.30	0.63	0.45	4
4) ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อดิจิทัล และติดตามข่าวสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ของสถานศึกษา	2.96	0.58	4.32	0.59	0.46	2
5) มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.13	0.36	4.39	0.62	0.40	5
6) มีความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา	3.37	0.50	4.45	0.58	0.32	7
7) พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีขีดจำกัด	3.37	0.49	4.50	0.59	0.34	6
	3.11	0.56	4.37	0.61	0.41	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไป น้อยได้ดังนี้ ข้อ 30 พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีขีดจำกัด ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.49) ข้อ 29 มีความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.50) และ ข้อ 28 มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = 0.36) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 27 ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อดิจิทัลและติดตามข่าวสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{x} = 2.96$, S.D. = 0.58)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมาก ไปน้อยได้ดังนี้ ข้อ 30 พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีขีดจำกัด ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.59) ข้อ 29 มีความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.58) และ ข้อ 28 มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 26 สร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากร ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.63)

ค่าความต้องการจำเป็นสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ข้อ 24 สร้างโอกาสทางการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี (PNI_{modified} = 0.46) อันดับ 2 ข้อ 27 ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อดิจิทัลและติดตามข่าวสารข้อมูลสารสนเทศต่างๆของสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.46) (ค่า PNI เท่ากับอันดับ 1 แต่ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ต่ำกว่า) อันดับ 3 ข้อ 25 นำความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน (PNI_{modified} = 0.45)

อภิปรายผลการวิจัย

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น อันดับ 1 องค์กรประกอบที่ 4 ทีมร่วมแรงร่วมใจ จากผลการศึกษาพบว่า ค่าความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุด ที่จำเป็นต้องมีการพัฒนา เพื่อให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันนั้น ครูจำเป็นต้องเข้าร่วมเครือข่ายพัฒนาอาชีพ ซึ่งแนวทางการพัฒนาแบบนี้ สามารถที่จะใช้ได้กับการพัฒนาวิชาชีพของครู ทั้งแนวทางดั้งเดิม หรือแนวทางในสมัยใหม่ กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่เป็นการรวมกลุ่มกันและช่วยกันพัฒนามีหลากหลายหลายแนวทาง เช่น การสังเกตการณ์ การสอนด้วยกลุ่มเพื่อนครูที่สอนในรายวิชาเดียวกัน การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หรือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมที่กล่าวมาจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม หรือ “ทีมร่วมแรงร่วมใจ”

ผลการศึกษาในครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปองทิพย์ เทพ อารีย์ และ มารุต พัฒนาผล (2557) พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้ สามารถ ตอบโจทย์การพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และมีเป้าหมายหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเรียนรู้องค์ความรู้ที่แฝงอยู่ของครูแต่ละคน เมื่อมีการสร้างที่มาร่วมแรงร่วมใจ ครูแต่ละคนก็จะนำองค์ความรู้ของตัวเองออกมาแสดงอย่างเต็มที่ ก็จะทำให้เกิดการพัฒนา แต่ในทางกลับกันหากการสร้างที่มาร่วมแรงร่วมใจไม่ดี ครูแต่ละคนที่อยู่ในทีมก็ไม่กล้าที่จะแสดงองค์ความรู้ของตัวเอง การเรียนรู้ระหว่างกันก็จะไม่เกิดขึ้น

รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นรูปแบบที่มีความสมบูรณ์ นำไปใช้งานได้จริง ผลจากการศึกษาพบว่า รูปแบบของการพัฒนาครูฯ ที่สร้างขึ้นนั้นมีหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นรากฐาน และมีองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ซึ่งเรียงตามความสำคัญ ได้แก่ อันดับ 1 องค์ประกอบที่ 4 ที่มาร่วมแรงร่วมใจ อันดับ 2 องค์ประกอบที่ 3 การสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน อันดับ 3 องค์ประกอบที่ 2 การแลกเปลี่ยน การปฏิบัติงานระหว่างบุคคล และอันดับ 4 องค์ประกอบที่ 1 การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งในองค์ประกอบที่ 4 ทีมร่วมแรงร่วมใจ มีข้อที่ปฏิบัติที่สำคัญคือ มีการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องแนวทางการจัดการศึกษาของประเทศ และทั่วโลกที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้น การดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาฯ นี้จึงสอดคล้องกับนโยบายและปรัชญาของประเทศ ผู้ที่นำรูปแบบการพัฒนาฯ ไปใช้ก็สามารถนำไปใช้งานได้ทันที นอกจากนั้น ในองค์ประกอบอื่น เช่น องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะที่ถูกต้องในการใช้สื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรม และการรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ก็เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาในปัจจุบัน ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา และมีการเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างแม่นยำ และสามารถพัฒนา หรือแก้ไข้ปัญหาให้กับนักเรียนได้อย่างตรงจุด

การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของวิราวรรณ เพ็ชรนาวา (2563) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โครงสร้างองค์กรที่มีเครือข่ายการสนับสนุนที่ดีมีเสรีภาพ การบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร ที่ชัดเจน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ซึ่งการสร้างเครือข่าย หรือการมีทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นหนทางสำคัญในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือส่งผลดีต่อครูและนักเรียน ควรนำรูปแบบนี้มาใช้ โดยเฉพาะในโรงเรียนเอกชนที่สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว

1.2 การรวมกลุ่มเพื่อสอนวิชาเฉพาะช่วยพัฒนาทั้งนักเรียนและครู ลดปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนเอกชน

1.3 ควรขยายการนำรูปแบบนี้ไปใช้ในโรงเรียนรัฐหรือความร่วมมือระหว่างโรงเรียนรัฐและเอกชนเพื่อแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาและลดปัญหาขาดแคลนครูในบางพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

2.1 การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็น แต่ต้องพัฒนาความร่วมมือก่อนนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้

2.2 ใช้หลัก กัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นแนวทางในการพัฒนาความเข้มแข็งของทีมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

2.3 ควรเตรียมความพร้อมของบุคลากรโดยปลูกฝังหลักธรรมนี้ก่อนดำเนินการในขั้นตอนถัดไป

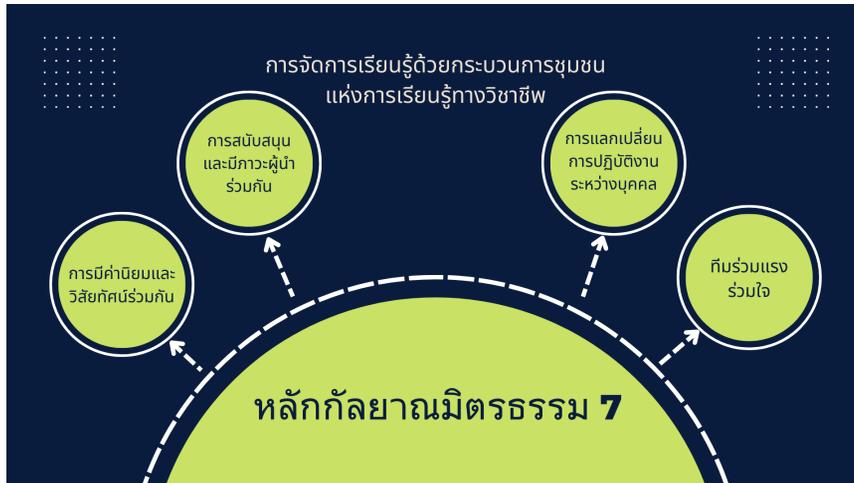
3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลัก กัลยาณมิตรธรรม 7 กับองค์ประกอบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อยืนยันความสัมพันธ์และผลลัพธ์

3.2 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมแต่ละข้อกับองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อสร้างหลักฐานสนับสนุนที่ชัดเจน

3.3 ขยายการศึกษาเพื่อยืนยันว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 มีผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2566, จาก https://www.thaischool1.in.th/_files_school/94010001/data/94010001_1_20210916-124154.pdf
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: บริษัท ตลาดา พับลิเคชั่น จำกัด.
- วิราวรรณ เพ็ชรนาวา. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์ และ มารุต พัฒผล. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 6(2), 284-296.
- เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2562). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของการบริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass.