

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Model of Teacher Competency Development under Ubon Ratchathani Municipality School in School Curriculum Development Using the Concept of Professional Learning Community

ปิยาภรณ์ พิชญากริรัตน์¹
Piyaporn Phitchayapirath¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบ และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูโรงเรียนเทศบาล 3 สามัคคีวิทยา จำนวน 30 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ 3) แบบประเมินความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญ 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) กระบวนการพัฒนาครู PALSAR ซึ่งประกอบด้วย วางแผน – Planning, นำสู่การปฏิบัติ – Acting, จัดกระบวนการเรียนรู้ – Learning, จับคู่แลกเปลี่ยน – Sharing, หมุนเวียนประเมิน – Assessing, เติมเต็มสะท้อนผล – Reflection และ 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($M = 4.73, SD = .108$) ผลการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสามารถของครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.65, SD = .098$)

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู, การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

¹ อาจารย์ ดร. ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

¹ Professor Dr. of Learning Management Department, Faculty of Education, Burapha University

Corresponding Author E-mail: piyaporn.ph@buu.go.ac.th

Abstract

This research aimed to: 1) develop a model for enhancing the curriculum development competency of teachers under the Ubon Ratchathani City Municipality using the concept of Professional Learning Community (PLC); 2) examine the effectiveness of the developed model; and 3) investigate teacher satisfaction with the model. The sample comprised 30 teachers from Municipal School 3 Samakkhi Witthaya, selected through cluster random sampling. The research instruments included: 1) the developed model for enhancing teacher competency; 2) a knowledge test on school curriculum development; 3) an assessment form for curriculum development ability; and 4) a satisfaction questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean (M), standard deviation (SD), and a t-test for hypothesis testing.

The findings revealed that the developed model, entitled "A Model for Enhancing Curriculum Development Competency of Teachers under the Ubon Ratchathani City Municipality using the Professional Learning Community Concept," consisted of five components: 1) Rationale and Significance, 2) Principles, 3) Objectives, 4) Process, which included Planning, Acting, Learning, Sharing, Assessing, and Reflection, and 5) Measurement and Evaluation. The overall appropriateness of the model was rated at the highest level ($M = 4.73$, $SD = .108$). The results of the model implementation showed that: 1) teachers' understanding of school curriculum development post-intervention was significantly higher than pre-intervention ($p < .05$); 2) teachers' ability to develop a school curriculum post-intervention was significantly higher than the established 75% criterion ($p < .05$); and 3) teachers' satisfaction with the model was at the highest level ($M = 4.65$, $SD = .098$).

Keywords: Teacher Competency Development Model, School Curriculum Development, Professional Learning Community

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ. ศ. 2561 - 2580) ได้กล่าวถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคือ คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เป้าหมายสำคัญของมาตรฐานการศึกษาของชาติในรูปของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา คือ การให้อิสระสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและตามความถนัดของผู้เรียนที่สอดคล้องกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาของชาติ ได้กำหนดยุทธศาสตร์อันเป็นแนวทางในการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติ จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ยุทธศาสตร์ชาติบรรลุผลไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่ 1) พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล 2) ผลิต พัฒนา ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา 3) ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ 4) ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 5) ส่งเสริมและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ซึ่งหัวใจสำคัญของการศึกษาคือ “การเรียนรู้ของผู้เรียน” ในการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จจึงมีความจำเป็นต้อง “ปฏิรูปการเรียนรู้” ของผู้เรียน ในการปฏิรูปการเรียนรู้นั้นมีองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอีกหลายประการ ได้แก่ 1) ครูผู้สอน 2) หลักสูตร 3) การเรียนการสอน และ 4) การวัดและประเมินผล องค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวจะสนับสนุน และเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และเกิดสมรรถนะสำคัญที่สามารถใช้ได้ในชีวิตจริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ดังที่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาได้มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ในศตวรรษที่ 21 ครูต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพ มีศักยภาพเป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ มีทักษะการเรียนรู้และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต มีสมรรถนะและ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่เน้นทักษะมากกว่าความรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2557; กฤษณพงศ์ กีรติกร, 2557)

สมรรถนะ (Competency) เป็นความสามารถของบุคคล ในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมปฏิบัติ ที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดสมรรถนะครูไว้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นกรอบเป้าหมายและกรอบการประเมินระดับคุณภาพการทำงานของครู โดยเฉพาะสมรรถนะประจำสายงานซึ่งถือเป็นสิ่งที่สะท้อนการปฏิบัติทางวิชาชีพที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญของสมรรถนะทั้ง 6 ด้านข้างต้นจะเห็นว่า สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นงานที่ครูจะต้องปฏิบัติทุกวัน การบริหารหลักสูตรเป็นการนำความคาดหวังที่ถูกกำหนดไว้ในหลักสูตรระดับชาติมาออกแบบและนำไปใช้ในระดับชั้นเรียนนั่นก็คือการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาขอบข่ายโมทัศน์ของกรอบสมรรถนะของด้านที่ระบุว่า “การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและ

พัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีและ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด” จึงนับว่ามีความครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของการสร้างคุณภาพผู้เรียน

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายของ หลักสูตร การส่งเสริมให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นปัจจัย สำคัญในการที่จะส่งเสริมให้การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ประสบผลสำเร็จ (Handler, 2010) ครูมีอาชีพหรือครูยุค 4.0 มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรู้และเข้าใจเรื่องราวของการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้ง สามารถพัฒนาหลักสูตรในทุกระดับได้ด้วยตนเอง สภาพปัญหาของครูเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร พบว่าครู ยังขาดความรู้ ขาดความสามารถในการปฏิบัติการสร้างหลักสูตร โดยเฉพาะในระดับรายวิชา ระดับหน่วยการ เรียนรู้ ตลอดจนหลักสูตรระดับชั้นเรียน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2561) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบผลการวิจัยสอดคล้องกันว่า ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ดังนั้นจึงควรให้การสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรให้กับครู โดยการอบรมให้ความรู้ จัดระบบพี่เลี้ยง และที่ปรึกษาเพื่อให้ ครูสามารถบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะ ครูด้านการพัฒนาหลักสูตรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการสร้างเสริมศักยภาพและความตระหนักในหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (ดวงรำไพ งามศัพท์, 2559; คีตะภาค วิรัตน์, 2562)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning Community : PLC) เป็นการผสมผสาน แนวคิดของความเป็นมืออาชีพ (Professional) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล, 2557) มีแนวคิดที่อธิบายว่าโรงเรียนมีความเป็นชุมชนมากกว่าองค์กร ซึ่งในความเป็นชุมชนนั้นจะยึดค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของสมาชิกทุกคน เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการร่วมมือกัน ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียน สมาชิกมีความผูกพันต่อกัน มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติ การสะท้อนคิด การร่วมมือกัน การมองอย่างรอบด้าน มุ่งสู่การเรียนรู้ร่วมกัน ค้นหาแนวทางที่จะพัฒนาให้เกิด ความก้าวหน้า (Thompson et al., 2004; Sergiovanni, 1994 อ้างในถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557; Mitchell & Sackney, 2000; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2563) PLC คือ เครื่องมือให้ครูทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมีเป้าหมายหลักที่ผลการเรียนรู้ของนักเรียน และการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในลักษณะ School Transformative คือ วิธีการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล และวัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนไป โรงเรียนจะกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกันอย่างเข้มข้น (วิจารณ์ พานิช, 2555) แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ หน่วยงาน องค์กร สถานศึกษา นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างได้ผล ดังผลการวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารี (2557), วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ, (2560) และกัมมัสร์ อาแด (2561)

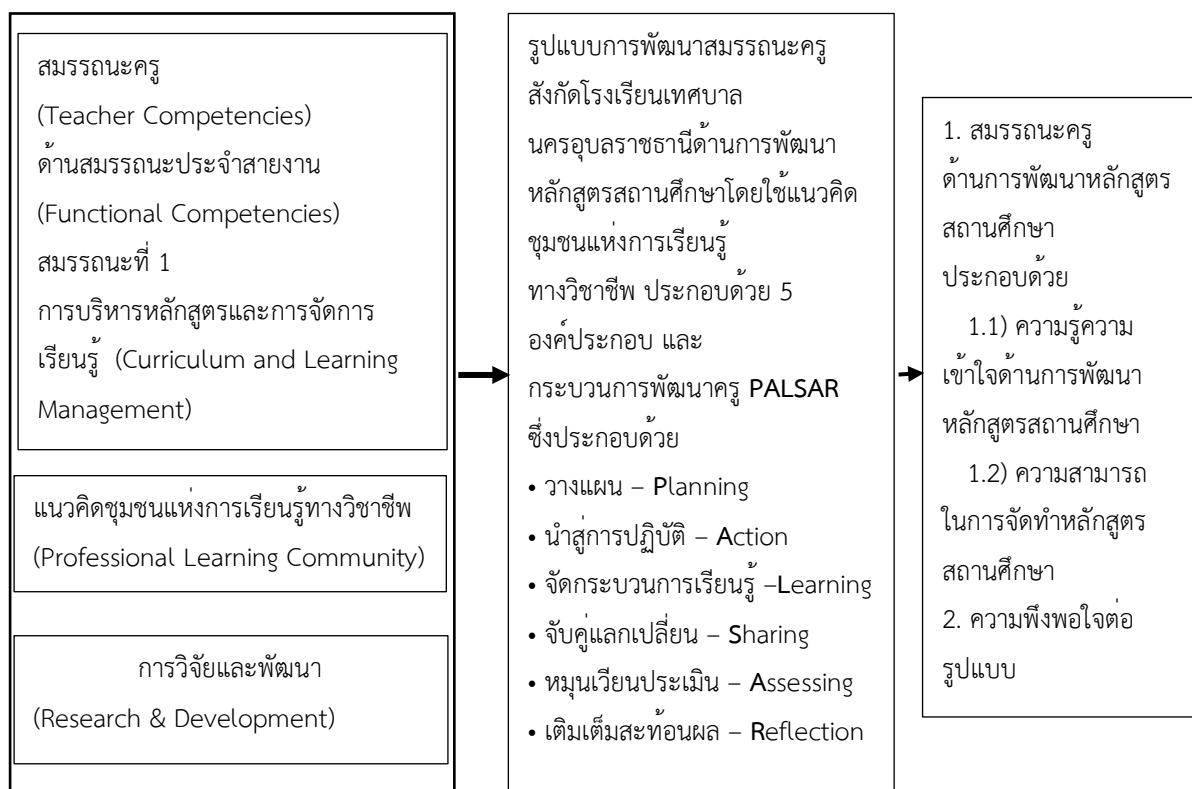
จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครูของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี เป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนและความเชื่อมั่นของชุมชนท้องถิ่นในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูสังกัดสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยศึกษาแนวคิดสำคัญของการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ กรอบสมรรถนะครูของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวคิด/หลักการของการวิจัยและพัฒนา นำเสนอ ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งกระบวนการวิจัยเป็น 4 ระยะ นำเสนอขอบข่ายของการดำเนินการแต่ละระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้มีการดำเนินการ 2 ชั้น ได้แก่

1.1 ชั้นที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (In-depth Interview) จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 1 คน มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน และ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แนวทางการออกแบบและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารหลักสูตรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) รูปแบบของหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ 3) การบริหารหลักสูตรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

1.2 ชั้นที่ 2 การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาสมรรถนะครู การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนารูปแบบ การวิจัยและพัฒนา และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานทำให้ได้องค์ความรู้ แนวคิดสำคัญสำหรับนำมาใช้ในออกแบบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2. ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ

ในระยะนี้มีการดำเนินการ 3 ชั้น ได้แก่

2.1 ชั้นที่ 1 การร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ที่มาและความสำคัญ 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) กระบวนการพัฒนาครู ชื่อรูปแบบกระบวนการ PALSAR ซึ่งประกอบด้วย 4.1) วางแผน – Planning 4.2) นำสู่การปฏิบัติ – Action 4.3) จัดกระบวนการเรียนรู้ – Learning 4.4) จับคู่แลกเปลี่ยน – Sharing 4.5) หมุนเวียนประเมิน – Assessing 4.6) เติมเต็มสะท้อนผล – Reflection และ 5) การวัดและประเมินผล

2.2 ชั้นที่ 2 การประเมินร่างรูปแบบ เป็นการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/องค์กรด้านการพัฒนาวิชาชีพครู จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร สอนและวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน ประเมิน 2 มิติ ได้แก่ 1) การประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบ ใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบรูปแบบ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 จำนวน 8 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 จำนวน 2 ข้อ และ 2) การประเมินความเหมาะสมของ

รูปแบบ ใช้การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพบว่า มีความเหมาะสมเฉลี่ย 4.73 อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

2.3 ขั้นที่ 3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือประกอบรูปแบบ ได้แก่ 1) คู่มือประกอบรูปแบบหาคุณภาพโดยให้ผู้เชี่ยวชาญการประเมินความเหมาะสม พบว่า เฉลี่ยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.78, SD = .083$) 2) แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80-1.00 มีค่าความยากง่าย (p) ตั้งแต่ 0.53-0.63 ค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.37-0.47 และค่าความเชื่อมั่น (KR-20) เท่ากับ 0.82 3) แบบประเมินความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ แบบประเมินมีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 11 ข้อ มีระดับความเหมาะสม ระดับมาก จำนวน 9 ข้อ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.25-0.58 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.79

3. ระยะที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้

ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครู โรงเรียนเทศบาล 3 สามัคคีวิทยาคาร สังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 30 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest- Posttest Design) ดำเนินการตามกระบวนการของรูปแบบฯ PALSAs ที่พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบด้วย 1) วางแผน – Planning เป็นการดำเนินการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การเตรียมบุคลากร การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) นำสู่การปฏิบัติ – Acting มีการกำหนดทีมเรียนรู้ (Professional Learning Team) เป็นครูกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือ ครูสายชั้นเดียวกัน จำนวนสมาชิกในทีม 4-6 คน แต่ละทีมจะได้รับภาระงานเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในภาพรวมของโรงเรียน และร่วมกับทบทวนวิสัยทัศน์ของหลักสูตร อัตลักษณ์ของโรงเรียน บริบทชุมชน และจุดเน้นด้านนโยบายและการพัฒนาผู้เรียน 3) จัดกระบวนการเรียนรู้ – Learning แต่ละทีมลงมือปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 4) จับคู่แลกเปลี่ยน – Sharing จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนระหว่างทีมเรียนรู้ เพื่อช่วยกันตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของแต่ละหัวข้อของหลักสูตรสถานศึกษา 5) หมุนเวียนประเมิน – Assessing ประเมินผลการปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การทดลองนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน นักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยร่วมสังเกตชั้นเรียนและสะท้อนผล โดยเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกเพื่อการปรับปรุงพัฒนา เติบโตสะท้อนผล – Reflection จัดกิจกรรมสะท้อนผลโดยแต่ละทีมนำเสนอผลการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเป็นพี่เลี้ยงและนำสะท้อนคิด ผลของการนำรูปแบบไปใช้ พิจารณาจาก 1) ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา วัดได้จากแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ วิเคราะห์เปรียบเทียบด้วยสถิติ t-test for dependence 2) ด้านความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วัดได้จากแบบประเมินความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 ด้วยสถิติ One sample t-test และ 3) ด้านความพึงพอใจต่อรูปแบบ วัดได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

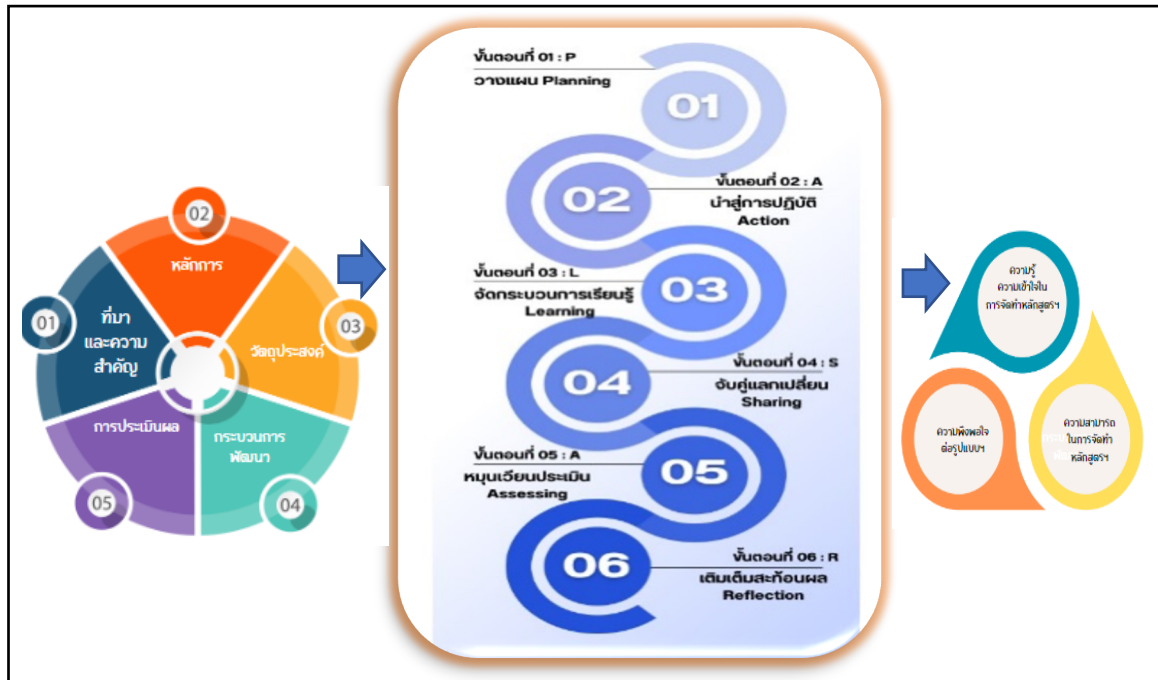
4. ระยะที่ 4 การประเมินและปรับปรุงรูปแบบ

การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการประเมินรูปแบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ใช้การตรวจสอบเอกสารและใช้แบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย การประเมินคุณภาพ 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นไปได้ ความถูกต้องเหมาะสม และความ เป็นประโยชน์ในส่วนของ การปรับปรุงรูปแบบ หลังจากการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่พบ และรวบรวมได้ในระหว่างและหลังการนำรูปแบบไปใช้ รวมถึงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ ประเมินคุณภาพของรูปแบบมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงรูปแบบ ให้มีความเหมาะสมก่อนที่จะเผยแพร่ต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญ 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) กระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย วางแผน – Planning, นำสู่การปฏิบัติ – Action, จัดกระบวนการเรียนรู้ – Learning, จับคู่แลกเปลี่ยน – Sharing, หมุนเวียนประเมิน – Assessing, เติบโตสะท้อนผล – Reflection และ 5) การวัดและประเมินผล ผลการนำรูปแบบไปใช้ ส่งผลต่อสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ 3) ความพึงพอใจต่อรูปแบบ นำเสนอด้งรูปที่ 2



รูปที่ 2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PALSAR MODEL

2. ผลการนำรูปแบบไปใช้ ด้านความรู้ความเข้าใจการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และความพึงพอใจต่อรูปแบบ ปรากฏผลดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลอง กับก่อนการทดลอง

การประเมิน	n	คะแนนเต็ม	M	SD	t-test	p-value
ก่อนการใช้รูปแบบ	30	30	18.23	1.569	38.079*	.000
หลังการใช้รูปแบบ	30	30	24.90	1.561		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครู หลังการทดลองกับก่อนการทดลองด้วยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	M	SD	เกณฑ์	t-test	p-value
หลังการทดลอง	30	100	86.23	3.720	75	129.959*	.000

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองเมื่อเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า ครูที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้นมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยผลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู

ที่	รายการที่ประเมิน	M	SD	ระดับความพึงพอใจ
1	ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ	4.80	.222	มากที่สุด
2	ด้านกระบวนการของรูปแบบ	4.83	.152	มากที่สุด
3	ด้านการประเมินผลตามรูปแบบ	4.85	.155	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.83	.098	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ระยะที่ 4 ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบ

การประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน การประเมินคุณภาพรูปแบบใน 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นไปได้ ความถูกต้องเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ที่	รายการประเมิน	M	SD	ระดับคุณภาพ
1	ความเป็นไปได้	4.52	.169	มากที่สุด
2	ด้านความถูกต้องเหมาะสม	4.60	.150	มากที่สุด
3	ด้านความเป็นประโยชน์	4.52	.215	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบด้านความเป็นไปได้ ความถูกต้องเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบทุกด้าน อยู่ในระดับมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกประเด็นย่อยและเมื่อพิจารณาในภาพรวมสรุปได้ว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก กระบวนการพัฒนารูปแบบที่มีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่รอบด้านและหลากหลาย การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วนและชัดเจน สามารถนำมาสู่การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบได้อย่างเหมาะสม คือการพัฒนาครูที่บูรณาการกับการทำงานประจำของครู (On the Job Training) เน้นการทำงานร่วมกัน ร่วมเรียนรู้ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเป็นพี่เลี้ยงของอาจารย์มหาวิทยาลัย และการพัฒนาไปพร้อมกับการทำงานประจำ จึงส่งผลให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีผลการประเมินองค์ประกอบของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อนำไปทดลองใช้แล้วนำมาประเมินก็พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้ ความถูกต้องเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) เสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับกับพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพไม่ควรดึงครูออกจากห้องเรียน ดึงผู้บริหารออกจากโรงเรียน และบุคลากรออกจากงานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นเครื่องมือให้ครูทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของครู จากการทำงานแบบโดดเดี่ยว จะเป็นลักษณะการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ วิธีการสอนร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรวัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนไป (วิจารณ์ พานิช, 2555) หน่วยงาน องค์กรและสถานศึกษาในประเทศไทยนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้อย่างแพร่หลาย สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2560) ได้ริเริ่มนำมาใช้ในการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูให้กับครูประจำการและนิสิต/นักศึกษาครู ผ่านกิจกรรม E-PLC จึงกล่าวได้ว่าการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูและนักศึกษาครูเป็นแนวทางที่ได้ผลชัดเจน ดังงานวิจัยของ กัลยา ชนะภัย (2562) ที่ได้พัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาครู ผลการนำรูปแบบฯ ไปทดลองใช้พบว่า นักศึกษาครูมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านการออกแบบการเรียนรู้และด้านการจัดการเรียนการสอน 4 ครั้ง สูงขึ้นเป็นลำดับและนักศึกษาครูสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง และงานวิจัยของ พิระ รวดเร็ว (2565) ที่ได้

พัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่เข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน มีผลการประเมินหลังการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการนำไปปฏิบัติพบว่า มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

2. ผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น พบว่า ความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสามารถของครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบ ในระดับมากที่สุด ($M = 4.65$) โดยมีความคิดเห็นเพิ่มเติมใน 4 ประเด็น คือ มีความเข้าใจมากขึ้น มีความมั่นใจในการจัดทำหลักสูตร มองเห็นแนวทางพัฒนาต่อยอด และสามารถแนะนำครูคนอื่นได้ จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำเสนอเหตุผลสนับสนุนหลายประการ ดังนี้ 1) การพัฒนารูปแบบ มีหลักการตามแนวคิดของ Joyce and Weil (2009) ที่ประกอบด้วย ที่มาของรูปแบบ (Orientation to the Model) รูปแบบการเรียนการสอน (The Model of Teaching) การนำรูปแบบไปใช้ (Application) และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Instructional and Nurturant Effects) แนวคิดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องของครู ผ่านบรรยากาศของกัลยาณมิตร การร่วมมือร่วมใจในการลงมือปฏิบัติสู่เป้าหมายเดียวกัน และการสะท้อนผลเพื่อสร้างสรรค์แนวทางปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับครู เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร และทำให้ครูกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจที่กำหนดไว้ (มนตรี แยมกสิกร, 2560; ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ทำให้รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีหลักการที่เป็นระบบ มีความชัดเจน และน่าเชื่อถือ นอกจากองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีแล้ว กระบวนการของการพัฒนาครู ชื่อรูปแบบกระบวนการ PALSAR ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผน – Planning 2) นำสู่การปฏิบัติ – Action 3) จัดกระบวนการเรียนรู้ – Learning 4) จับคู่แลกเปลี่ยน – Sharing 5) หมุนเวียนประเมิน – Assessing และ 6) เติบโตสะท้อนผล – Reflection ซึ่งแต่ละขั้นได้ออกแบบให้เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องสัมพันธ์กัน มีแนวคิดทางวิชาการสนับสนุนและเป็นแนวคิดที่สามารถส่งผลการพัฒนาสมรรถนะครูได้เป็นอย่างดี นำเสนอเหตุผลสนับสนุนดังนี้ **ขั้นที่ 1 การวางแผน – Planning** เป็นการดำเนินการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การเตรียมบุคลากร การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ **ขั้นที่ 2 นำสู่การปฏิบัติ – Action** เป็นขั้นตอนการนำแผนจากขั้นตอนที่ 1 ไปสู่การปฏิบัติ มีการกำหนดทีมเรียนรู้ (Professional Learning Team) เป็นครูกลุ่มสาระ

การเรียนรู้เดียวกัน หรือ ครูสายชั้นเดียวกัน จำนวนสมาชิกในทีม 4-6 คน กำหนดขอบข่ายภาระงานของทีม เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในภาพรวมของโรงเรียน และร่วมกับทบทวนวิสัยทัศน์ของหลักสูตร อัตลักษณ์ของโรงเรียน บริบทชุมชน และจุดเน้นด้านนโยบายและการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งขั้นตอนนี้มีความสำคัญมากในมิติของการเริ่มต้นดำเนินการพัฒนาผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ดังที่ มนตรี แย้มกลีกร (2560) ได้นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของครูทั้งโรงเรียน นำโดยผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างคุณภาพ เป้าหมายอนาคตร่วมกันให้ได้ ให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน **ขั้นที่ 3 จัดกระบวนการเรียนรู้ – Learning** เป็นขั้นตอนของการพัฒนาครูด้านองค์ความรู้ เรื่องหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนาหลักสูตร องค์ความรู้เรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างกระบวนการเรียนรู้โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การลงมือปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา **ขั้นที่ 4 จับคู่แลกเปลี่ยน – Sharing** เป็นขั้นตอนการจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการแลกเปลี่ยนระหว่างทีมเรียนรู้ เพื่อช่วยกันตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของแต่ละหัวข้อของหลักสูตรสถานศึกษา **ขั้นที่ 5 หมุนเวียนประเมิน – Assessing** เป็นขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกเพื่อการปรับปรุงพัฒนา และ **ขั้นที่ 6 เติบโตเต็มสะท้อนผล – Reflection** เป็นขั้นตอนการนำเสนอผลการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการนำเสนอต่อสมาชิกในโรงเรียนทุกคน เพื่อให้เกิดการเติมเต็มความสมบูรณ์ของหลักสูตรสถานศึกษา และสะท้อนผลการพัฒนาสมรรถนะเพื่อนำไปใช้พัฒนาต่อยอดในมิติอื่น ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ นพพร พรหมแพง (2561) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูโดยปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า หลังจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูโดยปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาพอเพียงมีต่อผลลัพธ์และภาพความสำเร็จในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และเมื่อนำคะแนนมาเปรียบเทียบกันหลังการวิจัยครูมีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่าก่อนการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ ธนภฤต อึ้งน้อย (2563) ทำการวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถดำเนินการ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยมีกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินความต้องการจำเป็น 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา 3) วิธีการพัฒนา 4) แนวทางการดำเนินการพัฒนา และ 5) ประเมินผลการพัฒนาผลการประเมินรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นว่า ในการนำรูปแบบไปใช้ มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะครูในด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สามารถนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการออกแบบกระบวนการพัฒนาได้

เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เน้นการเรียนรู้มากกว่าการบอกความรู้ เป็นการเรียนรู้ที่มีเพื่อนร่วมทาง และมีพี่เลี้ยงคอยสนับสนุนช่วยเหลือให้การพัฒนาหรือการปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจัดทีมเรียนรู้ของครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสามารถพิจารณาจากบริบทของสถานศึกษา ความสะดวก และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ซึ่งการสร้างทีมเรียนรู้ (Professional Learning Team) ในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีหลากหลายแนวทาง เช่น จับคู่, จัดกลุ่มตามสายชั้น, จัดกลุ่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.2 กระบวนการพัฒนาตามรูปแบบ 6 ชั้น สถานศึกษาอาจสามารถหลอมรวมบางขั้นตอนได้ เพื่อลดระยะเวลาแต่ยังคงต้องมีแนวทางการปฏิบัติตามกรอบของแต่ละขั้นตอนให้ครบถ้วน

1.3 ปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้ร่วมกันของครู คือ บรรยากาศเชิงบวก สมาชิกในวงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรต้องให้ความสำคัญเรื่องของการสร้างบรรยากาศเชิงบวก ร่วมกัน รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ร่วมกันของครู มีความจำเป็นต้องตระหนักในเรื่องของการเป็นผู้นำทางวิชาการในการเอื้ออำนวยการเรียนรู้ ร่วมเรียนรู้ ร่วมสะท้อนผลและประเมิน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยนี้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาที่สามารถดำเนินการไปในหน้างานของครู ผู้สนใจสามารถปรับเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะครูในประเด็นอื่นได้ เช่น สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการวัดและประเมินผล สมรรถนะการจัดทำนวัตกรรมการเรียนรู้

2.2 รูปแบบการพัฒนาครูในครั้งนี้เป็นการพัฒนาในรูปแบบออนไลน์ ผู้สนใจสามารถพัฒนา งานวิจัยที่ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูที่บูรณาการเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในรูปแบบ ผสมผสานทั้งออนไลน์และออนไลน์

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย งบประมาณรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ประจำปี 2564 ผู้วิจัยขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง


กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)*.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

- กฤษพงษ์ กิรติกร. (2557, 24 มกราคม). *การยกระดับคุณภาพครู* [เอกสารประกอบการประชุม]. การประชุม คณะกรรมการปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครู ครั้งที่ 2/2557.
- กัลยา ชนงภัย. (2562). *การพัฒนา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้สำหรับนักศึกษาครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัสมัสส์ อาแด. (2561). *การพัฒนา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ แบบร่วมมือร่วมพลัง ในโรงเรียนประถมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย บูรพา]. BUUIR คลังปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา.
<https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/7563>
- คีตธภาค วิรัตน์. (2562). ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ไม่มีวุฒิกศศึกษาสาขาภาษาอังกฤษ. *วารสารเซนต์ จอห์น*, 22(31), 155-174.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. *วารสาร ศึกษาศาสตร์ มสธ.*, 10(1), 34-41. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/712>
- ดวงรำไพ งามศัพท์. (2559). การศึกษาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูใน โรงเรียน สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรม ราชนูปถัมภ์*, 11(3), 68-76.
- ธนภุต อึ้งน้อย. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร
- นพพร พรหมแพง. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูโดยปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาพอเพียง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัย นเรศวร.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). *การพัฒนา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2561). *การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีระ รวดเร็ว. (2565). *การพัฒนา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ สร้างสรรค์เป็นฐานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 4(2), 1-18. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/256306>
- มนตรี แยมกสิกร. (2560). “*กระบวนการที่จำเป็นต่อการพัฒนาครู*” ในระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่ เหมาะสมกับความเป็นไทยและความเป็นสากล. พริกหวาน กราฟฟิค.

- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(1), 93-102. <https://doi.org/10.14456/asj-psu.2014.11>
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2), 123-134. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HatyaiAcademicJournal/article/view/82548>
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ตาตาพับลิเคชั่น.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิสดศรี- สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)*. จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2563). *รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประจำปี 2563*. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579)*. พรึกหวาน กราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Handler, B. (2010). Teacher as curriculum leader: A consideration of the appropriateness of that role assignment to classroom-based practitioners. *International Journal of Teacher Leadership*, 3(3), 32-42.
- Joyce, B., and Weil, M. (2009). *Models of teaching* (8th ed.). Allyn and Bacon.
- Mitchell, C., & Sackney, L. (2000). *Profound improvement: building capacity for a learning community*. Swets & Zeitlinger.

การอ้างอิงบทความ

- ปิยาภรณ์ พิษญาภรณ์. (2569). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีด้านการพัฒนา

 หลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 8(1), 104-119. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/285457>