รูปแบบและกลไกการนำองค์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีของกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในรูปแบบการพัฒนาทั้งระบบของสถานศึกษาในบริบทจังหวัดอุบลราชธานี

THE MODEL AND MECHANISM IN APPLYING THE KNOWLEDGE GAINED FROM BEST PRACTICES OF THE COMPETENCY DEVELOPMENT OF LEARNERS, TEACHERS, AND EDUCATIONAL PERSONNEL TO ENHANCE EDUCATIONAL QUALITIES WITH A WHOLE SCHOOL APPROACH IN THE CONTEXT OF UBON RATCHATHANI PROVINCE

ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์[1], ปริญา ปริพุฒ[2*], วรรณภา โคตรพันธ์[3] และ อภิรักษ์ คำเสนาะ[4]

Piyaporn Phitchayapirath[1], Pariya Pariput [2], Wannapa Khotphan[3] and Apirak Kamsanor [4]

[1]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[1]Faculty of Education, Burapha University, Thailand

[2-4]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

[2-4]Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand

[*]Corresponding author e-mail: Pariya.p@ubru.ac.th

(Received: 22 August 2025, Revised: 2 October 2025, Accepted: 3 October 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบและกลไกการนำองค์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีของกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในรูปแบบการพัฒนาทั้งระบบของสถานศึกษาในบริบทจังหวัดอุบลราชธานี และ 2) ศึกษาผลการนำองค์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาวิชาชีพไปใช้ ดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมร่วมกับการวิจัยอิงการออกแบบ กลุ่มเป้าหมายเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 4 โรงเรียน ซึ่งความสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวปฏิบัติที่ดีของกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ แบบประเมินสมรรถนะครู ผู้บริหาร ผู้เรียน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบและกลไกการนำองค์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีของกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในรูปแบบการพัฒนาทั้งระบบของสถานศึกษาในบริบทจังหวัดอุบลราชธานี มี 5 องค์ประกอบ หรือ FOCUS Model 2) ผลการนำองค์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้เรียน สมรรถนะครู และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มเป้าหมายหลังการทดลอง 3 วงรอบ มีแนวโน้มสูงขึ้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองเชิงบวกต่อกระบวนการเรียนรู้ผ่านองค์ความรู้แนวปฏิบัติที่ดี การเป็นพี่เลี้ยงของอาจารย์มหาวิทยาลัย และภาพความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของ มหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

คำสำคัญ: แนวปฏิบัติที่ดีของการพัฒนาวิชาชีพ; การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา; รูปแบบการพัฒนาทั้งระบบของสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: (1) investigate the models and mechanisms for transferring knowledge derived from best practices in professional development activities to improve educational quality through a whole-school development approach in the context of Ubon Ratchathani Province, and (2) examine the outcomes of applying such best practice knowledge in professional development. The study employed participatory action research (PAR) combined with design-based research (DBR). The target group comprised four schools under the jurisdiction of the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1, selected based on voluntary participation. Research instruments included documentation of best practices in professional development activities, teacher competency assessment forms, as well as administrator and student competency evaluations. Quantitative data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and a content analysis approach was employed to analyze the qualitative data. The findings revealed that 1)the model and mechanism for knowledge transfer from best practices in professional development to educational quality improvement in the whole-school development approach consisted of five components, referred to as the FOCUS Model. 2)The application of best practice knowledge in school development after three cycles of intervention, an overall improvement was observed in the competencies of learners, educators, and school administrators in the target group. Qualitative data analysis indicated that teachers and school administrators held positive views toward the learning process through best practice knowledge, the mentorship provided by university faculty, and the collaborative efforts among universities, educational service area offices, and schools, which contributed to visible success.

Keywords: Best Practices in Professional Development; Educational Quality Development; Whole-School Development Model

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อขับเคลื่อนสู่การยกระดับการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยได้กำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ จุดเน้นด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรง

บันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเรียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การยกระดับคุณภาพครูจึงถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของระบบการศึกษา จุดเริ่มต้นของการพัฒนาที่ดีและและเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง คือต้องมีการพัฒนานโยบายที่ครอบคลุมชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ ปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง อาทิ ความร่วมมือทางวิชาการ งบประมาณและการบริหารจัดการของหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่ดูแล รวมถึงสภาวิชาชีพ หน่วยงานความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนที่มาช่วยกันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติและรองรับสภาวการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีข้อค้นพบเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันแลปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ 7 ประเด็น ดังนี้ 1) ระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่มีเจ้าภาพหลัก 2) ขาดกลไกในการขับเคลื่อนในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ 3) หลักสูตรการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น 4) วิธีการ สาระยังเป็นแบบเดิม ๆ 5) สถานที่และบรรยากาศไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6) ระบบการติดตามผลไม่เป็นรูปธรรม และ 7) ครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2557) สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2557) ; กฤษณพงศ์ กีรติกร (2557) และ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ที่นำเสนอข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพ มีศักยภาพ เป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ มีทักษะการเรียนรู้และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่เน้นทักษะมากกว่าความรู้

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูที่ตอบโจทย์ข้างต้น ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจึงได้ปรับรูปแบบมาสู่การ “สังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดี” เพื่อนำไปใช้ “พัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ” ซึ่งเป็นที่มาของงานวิจัยนี้ ซึ่งใช้เป็นกิจกรรมในการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2559 จนถึงปีงบประมาณ 2563 โดยมีความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชน ได้แก่ บริษัทเชฟรอน สำรวจและผลิตประเทศไทย และศูนย์สะเต็มศึกษาของซีมีโอ (SEMEO) เป็นรูปแบบการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน 3 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคล 2) ระดับสถานศึกษา และ3) ระดับเครือข่าย ในขอบข่าย 4 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะของผู้เรียน 2) สมรรถนะของครู 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 4) สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา สำหรับในปีงบประมาณ 2564 ถึง 2565 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการสนับสนุนการจัดกิจกรรมในสถานศึกษามาเป็นการนำแนวปฏิบัติที่ดีที่เกิดขึ้นในระหว่างปี พ.ศ.2560-2564 จากการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ผ่านมา และแนวปฏิบัติที่ดีจากกิจกรรมส่งเสริมและ

พัฒนาวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มาดำเนินสังเคราะห์ และสกัดเป็นองค์ความรู้ แล้วนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทั้งระบบ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2565)

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษารูปแบบและกลไกการนำองค์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน การพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสถานศึกษากรณีศึกษาสานศึกษาในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายความต้องการและออกแบบกระบวนการที่สอดคล้องกับบริบทโดยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบและกลไกการนำองค์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน การพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสถานศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

2. เพื่อศึกษาผลการนำองค์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน การพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสถานศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

ระเบียบวิธีวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายการวิจัย เป็นโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน 4 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านชีทวน และ โรงเรียนบ้านยางกระเดา โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนหัวทุ่งประชาสรรค์ และโรงเรียนบ้านวังอ้อ (ยอดสังข์วิทยา) ดังนี้

มหาวิทยาลัย	รายละเอียดกลุ่มเป้าหมาย						
	สถานศึกษา	ขนาด	ระดับ	ผู้บริหาร	ครู	นักเรียน	บุคลากรทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	หน่วยทดลอง						
	บ้านชีทวน	กลาง	ประถม	1	9	134	1
	บ้างวังอ้อ(ยอดสังข์วิทยา)	เล็ก	ประถม	1	4	52	1
	หน่วยควบคุม						
	บ้างยางกะเดา	กลาง	ประถม	1	11	143	1

มหาวิทยาลัย	รายละเอียดกลุ่มเป้าหมาย						
	สถานศึกษา	ขนาด	ระดับ	ผู้บริหาร	ครู	นักเรียน	บุคลากรทางการศึกษา
	บ้านหัวทุ่งประชาสรรค์	เล็ก	ประถม	1	4	34	1

หมายเหตุ – โรงเรียนขนาดเล็กนักเรียนจำนวนไม่เกิน 120 คน
- โรงเรียนขนาดกลางนักเรียนจำนวน 121 – 720 คน
- โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนนักเรียนมากกว่า 720 คน

1.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 เครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยทีมวิจัยโครงการของสำนักงานเลขาธิการคุรสภา เพื่อนำมาใช้ในโครงการวิจัย การหาคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาคัดเลือก ซึ่งเครื่องมือวิจัยมีคุณภาพผ่านเกณฑ์ทุกรายการ ดังนี้

2.1.1 แบบสำรวจและวิเคราะห์บริบท ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เป็นแบบบันทึกข้อมูล

2.1.2 แนวทางการคัดเลือกแนวปฏิบัติที่ดีที่เหมาะกับการพัฒนาสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาโดยสถาบันอุดมศึกษา

2.1.3 แบบคัดเลือกแนวปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้มาจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

2.1.4 แบบประเมินสมรรถนะของผู้เรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ

2.1.5 แบบประเมินสมรรถนะของครู เป็นแบบตรวจสอบรายการ

2.1.6 แบบประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ

2.2 เครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยทีมนักวิจัยในพื้นที่ ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพโดยทีมนักวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 แสดงว่า มีคุณภาพตามเกณฑ์ทุกรายการ ดังนี้

2.2.1 แบบประเมินรูปแบบและกลไกการนำองค์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน การพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสถานศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

2.2.2 คู่มือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทั้งสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบและกลไกแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสถานศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

2. ระยะเวลาในการวิจัย

ดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา 2564 ระหว่าง เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2564 – มีนาคม พ.ศ.2565

3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างความเข้าใจ (เอกภาพ) ทีมนักวิจัย โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการออกแบบการวิจัยและการพัฒนาคุณภาพการศึกษารูปแบบการพัฒนาทั้งสถานศึกษากับทีมพี่เลี้ยงจากต่างประเทศ ดำเนินการในเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2564

ระยะที่ 2 การศึกษาวิเคราะห์บริบท ปัญหาและความต้องการการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทั้งสถานศึกษา ดำเนินการในเดือนสิงหาคม พ.ศ.2564 โดยการลงพื้นที่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการวิจัย พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล

ระยะที่ 3 การคัดเลือกแนวปฏิบัติที่ดีที่เหมาะสมกับสถานศึกษาและพัฒนารูปแบบและกลไกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสถานศึกษาโดยดำเนินการในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564

ระยะที่ 4 การนำรูปแบบและกลไกแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4 โรงเรียน ดำเนินการในเดือนธันวาคม 2564 - กุมภาพันธ์ 2565 โดยมีกระบวนการย่อย ดังนี้

1) จัดประชุม ชี้แจงเป้าหมายการดำเนินการโครงการ แนะนำคู่มือการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแนะนำหลักการ/แนวคิดของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับขับเคลื่อนโครงการแก่ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานวิชาการโรงเรียน

2) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนด้วยองค์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

3) ดำเนินการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการนำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทั้งสถานศึกษา โดยดำเนินการ จำนวน 3 วงรอบ มีกิจกรรมแต่ละวงรอบ ดังนี้

3.1) การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ร่วมกับการชี้แนะและเป็น พี่เลี้ยงในโดยทีมวิจัยจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยการจัดกิจกรรมแบบออนไลน์

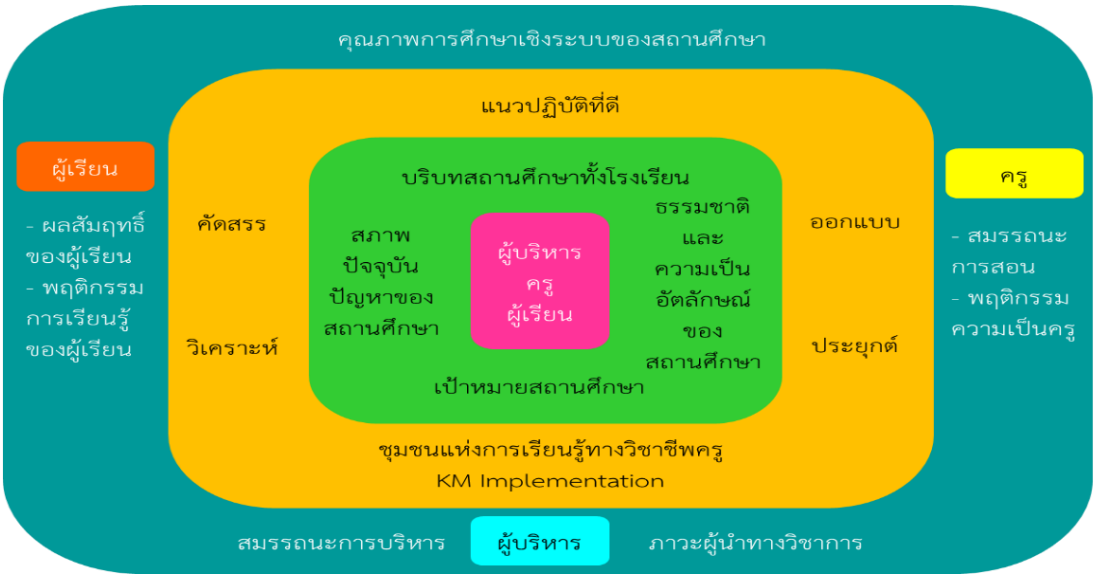
3.2) การเปิดชั้นเรียน (Open Class) การสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ณ โรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย

3.3) การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงพัฒนา

4) การตรวจสอบ สะท้อนผลการดำเนินงานตามโครงการในภาพรวม และถอดบทเรียนรายสถานศึกษาสู่การนำไปต่อยอดเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

ระยะที่ 5 การประมวลผลการนำรูปแบบและกลไกการนำองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสถานศึกษา โดยการประชุมทีมวิจัยเพื่อถอดบเรียนการดำเนินงาน จัดทำรายงานสรุป และเข้าร่วมนำเสนอผลการดำเนินการร่วมกับทีมวิจัยจากภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคกลาง ในการประชุมสะท้อนผลแบบออนไลน์ที่จัดโดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ดำเนินการในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2565

4.กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษารูปแบบและกลไกการนำองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาบริบท สภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาของสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลสถานศึกษาจำแนกตามกลุ่มการวิจัยและประเด็นที่ต้องการพัฒนา

โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ประเด็นที่ต้องการพัฒนา	แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพของคุรุสภาที่เลือกนำมาใช้
โรงเรียนบ้านยางกระเดา อำเภอดอนมดแดง สพป.อุบลราชธานี เขต 1	ขนาดกลาง	ทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์	นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการอ่านการเขียนภาษาไทยของครูคำพันธ์ ตุลากัน

โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ประเด็นที่ต้องการพัฒนา	แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพของคุรุสภาที่เลือกนำมาใช้
โรงเรียนบ้านซีทวน อำเภอเขื่องใน สพป.อุบลราชธานี เขต 1	ขนาดกลาง	ทักษะการอ่านออกเขียนได้	นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการอ่านการเขียนภาษาไทยของ ครูคำพันธ์ ตุลากัน
โรงเรียนบ้านวังอ้อ (ยอดสังข์วิทยา) อำเภอเขื่องใน สพป.อุบลราชธานี เขต 1	ขนาดเล็ก	ทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์	นวัตกรรม PLC 5COs ของโรงเรียนบ้านหนองเรือ
โรงเรียนบ้านหัวทุ่งประชาสรรค์ อำเภอเขื่องใน สพป.อุบลราชธานี เขต 1	ขนาดเล็ก	ทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์	นวัตกรรม PLC 5COs ของโรงเรียนบ้านหนองเรือ

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบและกลไกการนำองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

1.2.1 รูปแบบและกลไกการนำองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี FOCUS Model ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบ“FOCUS” 4) กระบวนการ และ 5) การประเมินผล

องค์ประกอบของรูปแบบ “FOCUS” มีขอบข่าย ดังนี้

- F : Friendship = การพัฒนาที่เน้นการสร้างสัมพันธภาพและอยู่บนพื้นฐานความเป็นกัลยาณมิตร

- O : Opportunity = การส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานศึกษา ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู และระหว่างครูกับนักเรียน

- C : Collaborative = การพัฒนาที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ เน้นการพัฒนา ทั้งสถานศึกษา

- U : Unity & Ubon = สร้างความเป็นหนึ่งเดียวเพื่อพัฒนาการศึกษาของอุบลราชธานี

- S = Students & School = ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโรงเรียน

1.2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและกลไกฯ โดยประเมินกรอบของรูปแบบและกลไกฯ ทั้ง 5 ประเด็น คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบ“FOCUS” 4) กระบวนการ และ 5) การประเมินผล มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด

2. ผลการนำรูปแบบและกลไกฯ ไปใช้พัฒนาสมรรถนะผู้เรียน สมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา ปรากฏผลนำเสนอเป็นรายกลุ่ม และรายด้าน ดังนี้

2.1 ผลการพัฒนาด้านสมรรถนะผู้เรียน ตามกรอบการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านทักษะการคิดขั้นสูง แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินสมรรถนะของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านทักษะการคิดขั้นสูง

โรงเรียน	ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เรียนระดับประถมศึกษา																	
	ด้านการสื่อสาร						ด้านการรวมพลังทำงานเป็นทีม						ด้านทักษะการคิดขั้นสูง					
	วงรอบที่ 1		วงรอบที่ 2		วงรอบที่ 3		วงรอบที่ 1		วงรอบที่ 2		วงรอบที่ 3		วงรอบที่ 1		วงรอบที่ 2		วงรอบที่ 3	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
โรงเรียนที่ 1	2.48	0.54	3.03	0.24	3.52	0.06	2.63	0.74	3.39	0.52	3.86	0.22	2.52	0.56	3.12	0.52	3.57	0.48
โรงเรียนที่ 2	2.44	0.38	3.27	0.32	3.62	0.24	2.62	0.58	3.29	0.64	3.62	0.32	2.35	0.25	3.15	0.36	3.49	0.23
โรงเรียนที่ 3	2.85	0.33	3.12	0.65	3.61	0.28	2.83	0.35	3.12	0.32	3.61	0.23	2.89	0.22	3.18	0.28	3.66	0.20
โรงเรียนที่ 4	1.97	0.42	2.38	0.15	3.23	0.38	2.28	0.29	2.85	0.25	3.52	0.22	2.03	0.52	2.55	0.38	3.34	0.24

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านทักษะการคิดขั้นสูง ของแต่ละโรงเรียนในแต่ละวงรอบเพิ่มสูงขึ้น

ตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนโดยรวม

โรงเรียน	วงรอบที่ 1		วงรอบที่ 2		วงรอบที่ 3	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
โรงเรียนที่ 1	3.33	0.45	4.00	0.24	4.58	0.18
โรงเรียนที่ 2	3.26	0.59	3.82	0.52	3.47	0.45
โรงเรียนที่ 3	3.82	0.44	4.17	0.48	4.58	0.40
โรงเรียนที่ 4	3.80	0.38	4.16	0.29	4.33	0.11

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนโดยรวม ของแต่ละโรงเรียนในแต่ละวงรอบเพิ่มสูงขึ้น

ตารางที่ 4 แสดงผลการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินทักษะการวางแผน กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร

โรงเรียน (คะแนนเต็ม 5)	วงรอบที่ 1		วงรอบที่ 2		วงรอบที่ 3	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
โรงเรียนที่ 1	3.69	0.25	4.06	0.50	4.52	0.25
โรงเรียนที่ 2	3.56	0.14	3.88	0.14	4.18	0.08
โรงเรียนที่ 3	3.69	0.11	4.06	0.15	4.52	0.12
โรงเรียนที่ 4	3.56	0.58	3.88	0.44	4.18	0.36

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินทักษะการวางแผนกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารของแต่ละโรงเรียนในแต่ละวงรอบเพิ่มสูงขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบและกลไกการนำองค์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนการพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสถานศึกษากรณีศึกษาสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี มีองค์ประกอบสำคัญ คือ **FOCUS** แต่ละองค์ประกอบมีขอบข่ายแนวคิดสำคัญและสามารถอภิปรายเหตุผลประกอบได้ดังนี้ *1) F : Friendship* หมายถึง การพัฒนาที่เน้นการสร้างสัมพันธภาพและอยู่บนพื้นฐานความเป็นกัลยาณมิตร เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะเป็นชุมชนกัลยาณมิตร ดังที่ Sange (1990) กล่าวว่า ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จำเป็นต้องเป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น และ Fullan (2009) ที่กล่าวว่า การเป็นกัลยาณมิตรทำให้ทีม PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันจึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งความสุข *2) O : Opportunity* หมายถึง การส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานศึกษาผ่านบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยงหรือโค้ชของอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นวิธีการในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการทำงาน หรือการพัฒนาวิชาชีพ เป็นการเสริมพลัง (Empowering) เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหา หรือค้นพบแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ (Vincent, 2004; Blanchard ;& Thacker, 2004; อรพรรณ บุตรกตัญญู, 2549 ; เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ, 2549) *3) C : Collaborative* หมายถึง การพัฒนาที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ เน้นการพัฒนาทั้งสถานศึกษา *4) U : Unity & UBON* หมายถึง สร้างความเป็นหนึ่งเดียวเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อันหมายถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Johnson et.al. (2006) กล่าวว่า การสร้างวิถีของการทำงานที่ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน ถนอมน้ำใจ ระหว่างเพื่อน เห็นคุณค่าของความคิด

ของเพื่อน มองการกระทำของเพื่อนในมุมบวก ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ช่วยกันสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร มีการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่มอย่างเป็นมิตร มุ่งสร้างความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมเป็นสำคัญ (Collaborating for school improvement) พยายามขจัดปัญหาอุปสรรค มุ่งสู่ความสำเร็จ (Removing barriers to success) และ 5) S = Students & School หมายถึง ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโรงเรียน ดังที่ DuFour และคณะ (2006) ที่ระบุว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดของ PLC คือการทำงานที่มุ่งไปที่การเรียนรู้ของเด็กแต่ละคนเป็นสำคัญ

2. การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทั้งสถานศึกษา (Whole School Approach) ซึ่งเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างพลังร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในมิติของตัวผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน นับเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลที่เกิดขึ้น ดังที่ ไกรยส ภัทราวาท (2557) นำเสนอผลการสังเคราะห์และถอดบทเรียนปัจจัยสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของระบบการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในระดับนานาชาติในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา (พ.ศ.2542-2553) พบว่า ทุกประเทศเลือกใช้ในการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษา เพราะเป็นมาตรการที่ส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียนระหว่างครูและผู้เรียนซึ่งจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสถานศึกษามาใช้ครอบคลุมกระบวนการพัฒนาตั้งแต่ การวิเคราะห์สภาพปัญหา การตั้งเป้าหมาย การพิจารณาเลือกองค์ความรู้ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจและการนำองค์ความรู้ไปใช้ผ่านกระบวนการ PLC และการประเมินผล กล่าวได้ว่าเป็นการ “มุ่งเป้าเดียวกัน ประสานความร่วมมือ ถือแนวปฏิบัติร่วมกัน” ลักษณะดังกล่าวเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันของทุกฝ่ายอันส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเข้าใจ ท้ายที่สุดก็ปรากฏผลด้านการประเมินสมรรถนะของผู้บริหาร ครู และนักเรียน สูงขึ้นทุกวงรอบ ดังที่ ทิศนา แขมมณี และภาษิต ประมวลชัย (2559) กล่าวถึงแนวคิด การพัฒนาทั้งโรงเรียน (Whole School) ที่พบสรุปได้คือสิ่งที่สำคัญมากคือการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) หรือแนวคิด ซึ่งมีอิทธิพลสูงต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ขั้นตอนสำคัญของการดำเนินการให้เกิด การเปลี่ยนแปลง คือ การทำให้ผู้ที่จะปรับเปลี่ยน ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปรับเปลี่ยน และยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องเกิดจากทุกฝ่าย การพัฒนาทั้งโรงเรียนจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญในการช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการดำเนินการ สอดคล้องกับ มูลนิธิทักษะแห่งอนาคต (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ไปถึงตัวผู้เรียน ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ มาจากการมีชุมชนครูมืออาชีพเกิดขึ้นเป็นวิถีปฏิบัติจริงในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนมี Growth Mindset มีการเปิดใจ การยอมรับการชี้แนะจากบุคคลต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรใหม่ของโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงในทุกฝ่าย

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารและครูสู่คุณภาพผู้เรียน การนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในงานวิจัยนี้ สะท้อนถึง*คุณค่าสำคัญ 2 ประการ* ประการแรก คือ การพัฒนาสิ่งใดให้สำเร็จไม่สามารถทำได้โดยคนเดียว ต้องทำร่วมกัน และร่วมกันทั้งองค์กร ประการที่สอง คือ สิ่งที่ทั้งองค์กรได้ลงมือทำนั้นส่งผลต่อ “*ความเป็นวิชาชีพ*” ทั้งในมิติของ “*การปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพ*” และ “*ผลที่เกิดกับการพัฒนาวิชาชีพ*” ดังนั้น การใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงสามารถสร้างเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพที่นำผลสู่การพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งมีนัยยะครอบคลุมถึงการปฏิบัติที่ดำเนินการไปอย่างสม่ำเสมอและมีเป้าหมาย ทั้งนี้ในวิชาชีพครูนั้น เป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพครูจะมุ่งเน้นไปที่คุณภาพผู้เรียน จากผลการวิจัยได้ปรากฏข้อมูลเชิงประจักษ์ในเชิงการพัฒนาของผู้บริหาร ครู และนักเรียน อันเป็นผลจากการใช้กระบวนการ PLC ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ *ประการแรก* การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการ PLC โดยการทบทวนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติร่วมกันระหว่างทีมวิจัยกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย *ประการที่สอง* กระบวนการ PLC ตามแนวทางของคุรุสภาที่นำมาใช้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ไม่ยุ่งยาก และสามารถยืดหยุ่นได้ตามบริบทและสถานการณ์ *ประการที่สาม* การกำหนดปฏิทินการสะท้อนผลร่วมกันทั้ง 4 โรงเรียนร่วมกับทีมวิจัย มีกรอบเวลาที่ชัดเจน และมีความต่อเนื่องกัน *ประการที่ 4* การให้บทบาทของผู้นำองค์กรในฐานะผู้นำวง PLC เป็นการสร้างความเชื่อมั่นจากครูในโรงเรียน โดยการสะท้อนผลรวม 4 โรงเรียนจะกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละแห่งจะเป็นผู้นำสะท้อนผล และมีการเติมเต็มโดยทีมนักวิจัย *ประการที่ 5* การสะท้อนผลรวม ทำให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนต่างโรงเรียน และได้เรียนรู้แนวคิด เทคนิควิธีการในการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนจากทีมนักวิจัย ซึ่งเป็นอาจารย์จากสาขาวิชาการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน มาให้คำชี้แนะ เมื่อครูนำไปใช้แล้วได้ผลก็จะนำมาแลกเปลี่ยนในวงรอบต่อไป ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการ PLC ที่นำมาใช้สามารถสร้าง*กระบวนการเรียนรู้*ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน สร้าง*วิธีการเรียนรู้*ในการนำองค์ความรู้และประยุกต์ใช้ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญในวง PLC ไปใช้กับผู้เรียนในบริบทของตนเอง นำไปสู่ *ผลการเรียนรู้* ของผู้เรียนที่พัฒนาขึ้นอย่างชัดเจน ดังที่ มนตรี แย้มกสิกร (2560) ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนทัศน์สำคัญต่อการผลิตและพัฒนาครู ประกอบด้วย กระบวนทัศน์การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ระบบการสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง พัฒนาให้โรงเรียนให้เป็นหน่วยพัฒนาตนเอง (Self-development Unit) ด้วยการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพต้องปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาครูจากเน้นการใช้การฝึกอบรม มาเป็นการสร้างกิจกรรมให้ครูร่วมกันเรียนรู้ จากประสบการณ์ตรงด้วยการปฏิบัติจริง และชวลิต ชูกำแพง (2560) ที่สรุปว่า มีผลการวิจัยชี้ชัดว่า สถานศึกษาที่นำแนวคิด PLC ไปใช้ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างมีพลังของครูทุกคนและเป็นกลยุทธ์สำคัญของสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งมีผลการวิจัยหลายเรื่องที่มีข้อค้นพบสอดคล้องกันว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความรู้ ทางวิชาการและด้านหลักสูตรแก่ครู ช่วยให้การสอนของครูในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพและนักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน นำไปสู่การ

เปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพของครูและสามารถแก้ไขปัญหาการอ่านไม่ออกและเขียนไม่ได้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาได้ (Elmore , 2002; Andrews & Lewis, 2004; Lunenburg, 2010)และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา โคตรพันธ์ (2563) ที่ได้ให้ข้อสรุปว่าแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็ได้เกิดภาพความร่วมมือจากสมาชิกในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถคลี่คลายปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้ครูมีมุมมองต่อกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในลักษณะ “ความจริงที่ปฏิบัติได้” แทนที่จะเป็นเพียง “องค์ความรู้ที่รับรู้ต่อกันมา” จากการฝึกอบรม ผลการวิจัยของ พบว่า

4. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาของภาคีเครือข่าย คือมหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การโค้ช (Coaching) และ การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ถือเป็นพลังสามประสานสู่การสร้างสมรรถนะครูและสมรรถนะผู้เรียน ซึ่งสามารถถอดรหัสของระบบและกลไกฯที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ในการที่จะช่วยเสริมหนุนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายใต้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นให้เกิดประสิทธิผลในมิติของการเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมยินดีชื่นชม มิติความร่วมมือระหว่างสามหน่วยงานเกิดขึ้นตลอดกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงาน การจัดกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศติดตาม ชี้แนะ และการสะท้อนผล ทำให้ครูที่เข้ารับการพัฒนาและสถานศึกษาต้นสังกัดของครูมีความมั่นใจในทิศทางที่เรียนรู้และพัฒนา รู้สึกไม่โดดเดี่ยว และเปิดใจเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองเพื่อสร้างคุณภาพให้กับผู้เรียน ซึ่ง Pellerin (2011) ได้นำเสนอผลการศึกษา การวิจัยปฏิบัติการที่เน้นการมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัยและสถานศึกษาในมิติของการเป็นทางเลือกสำหรับการพัฒนาวิชาชีพด้วยรูปแบบ AISI (Alberta Initiative for School Improvement) ซึ่งพบว่า สามารถทำให้ครูเปลี่ยนแปลงวิธีสอนและนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้การวิจัยปฏิบัติการที่เน้นการมีส่วนร่วมยังช่วยส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสในการทบทวนเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติการสอนและค้นหาวิธีการที่จะช่วยเหลือให้ครูได้ปรับปรุงการสอน ซึ่งก็พบว่าสามารถเกิดผลการพัฒนาวิชาชีพครูได้ดีขึ้นและเกิดผลการพัฒนาที่สะท้อนความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาวิชาชีพครูที่เชื่อมโยงกับการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยอาจกำหนดให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการจากการนำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้หรือการเข้าร่วมอบรมสัมมนาประจำปีของคุรุสภา โดยพิจารณาจัดองค์ความรู้ที่สัมพันธ์กับกรอบมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีกิจกรรมส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพในแต่ละบริบทสถานศึกษา โดยอาจให้เก็บสะสมในลักษณะ Credit Bank ทุกปีติดติดต่อกันเพื่อเป็นคุณสมบัติในการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1.2 ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการขยายผลการพัฒนาของสถานศึกษาทั้ง 4 แห่ง ให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่ได้ร่วมเรียนรู้ และสนับสนุนให้สถานศึกษา 4 แห่งเป็นพี่เลี้ยงให้กับสถานศึกษาที่สนใจพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาด้วยรูปแบบและกลไกที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยนี้ และนอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังสามารถใช้แนวทางจากการวิจัยนี้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูละบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางการพัฒนาวิชาชีพแนวใหม่ (ว PA) หรืออาจคัดเลือกองค์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีที่สอดคล้องและสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายและจุดเน้นของเขตพื้นที่

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ทำให้ได้แนวทางและกระบวนการดำเนินงานที่ออกแบบและนำมาใช้สำหรับการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาในบริบทจังหวัดอุบลราชธานี คือ FOCUS Model นำเสนอดังแผนภาพ



ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **หลักการของรูปแบบ** ได้แก่ หนุนนำโรงเรียนให้เข้มแข็งเพื่อสร้างผู้เรียนคุณภาพ

2. **วัตถุประสงค์ของรูปแบบ** ได้แก่ 1) เพื่อศึกษารูปแบบและกลไก 2) เพื่อศึกษาผลการนำองค์ความรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน การพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสถานศึกษาในบริบทพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

3. **องค์ประกอบของรูปแบบ** ได้แก่ FOCUS ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีขอบข่ายแนวคิดสำคัญ ดังนี้ F : Friendship คือ การพัฒนาที่เน้นการสร้างสัมพันธภาพและอยู่บนพื้นฐานความเป็นกัลยาณมิตร O : Opportunity คือ การส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานศึกษา ระหว่าง

ผู้บริหารสถานศึกษากับครู และระหว่างครูกับนักเรียน **C** : Collaborative คือ การพัฒนาที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ เน้นการพัฒนาทั้งสถานศึกษา **U** : Unity & Ubon คือ สร้างความเป็นหนึ่งเดียวเพื่อพัฒนาการศึกษาของอุบลราชธานี **S**: Students & School คือ ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโรงเรียน

4. **กระบวนการของรูปแบบ** ได้แก่ 1) สร้างความตระหนักและความเข้าใจร่วมกัน 2) ศึกษาสภาพบริบท สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา 3) วิเคราะห์และเลือกแนวปฏิบัติที่ดี 4) พัฒนาองค์ความรู้แนวปฏิบัติที่ดี 5) ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6) สะท้อนผลการพัฒนา

5**. บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้อง** ประกอบด้วย 5.1 ผู้บริหาร ได้แก่ 1) ร่วมเรียนรู้และทำความเข้าใจองค์ความรู้ และกระบวนการ PLC 2) นำกระบวนการ PLC ไปใช้ภายในสถานศึกษา และแลกเปลี่ยนระหว่างสถานศึกษา 3) ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เสริมหนุนการดำเนินการ 5.2 ครู ได้แก่ 1) ร่วมเรียนรู้และทำความเข้าใจองค์ความรู้ และกระบวนการ PLC 2) นำองค์ความรู้ไปสู่การออกแบบการเรียนรู้ 3) ร่วมสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูและผู้บริหาร 4) ประเมินสมรรถนะผู้เรียน 5.3 ศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) ร่วมเรียนรู้และทำความเข้าใจองค์ความรู้ และกระบวนการ PLC 2) ชี้แนะ เสริมหนุน การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน 3) สังเกตชั้นเรียน และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ 5.4 นักเรียน ได้แก่ 1) ร่วมเรียนรู้และฝึกปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้จากการนำองค์ความรู้ไปใช้ 2) สะท้อนผลการพัฒนา 5.5 ผู้ปกครอง/ ชุมชน ได้แก่ 1) ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุตรหลานจากการนำองค์ความรู้ไปใช้ 2) สะท้อนผลการพัฒนา 5.6 คณะกรรมการสถานศึกษา ได้แก่ 1) ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุตรหลานจากการนำองค์ความรู้ไปใช้ 2) ร่วมสังเกตชั้นเรียน 3) ร่วมสะท้อนผลการพัฒนา 5.7 ผู้เชี่ยวชาญ/อาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ 1) ชี้แนะแนวทางการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จากการนำองค์ความรู้ไปใช้ 2) ร่วมสังเกตชั้นเรียนและให้คำแนะนำการพัฒนา 3) จัดกระบวนการ PLC 3 วงรอบ 4) สรุป และสะท้อนผลการพัฒนา

6. **การประเมินผลรูปแบบ** ได้แก่ 1) ประเมินสมรรถนะผู้เรียน สมรรถนะครู และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) สัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบฯ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ศูนย์ SEAMEO STEM-ED ที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนทุนวิจัยและหนุนเสริมองค์ความรู้ที่สำคัญ ขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผู้บริหารคณะครุศาสตร์ ในการอนุญาตและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 และบุคลากรทุกท่าน ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และนักเรียนในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนบ้านวังอ้อ (ยอดสังข์วิทยา) โรงเรียนบ้านชีทวน

โรงเรียนบ้านยางกระเดา และโรงเรียนบ้านหัวทุ่งประชาสรรค์ ที่ให้ความกรุณาอนุเคราะห์เข้าร่วมโครงการวิจัย และให้คำแนะนำหนุนเสริมการดำเนินการวิจัยทุกระยะด้วยดีเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

กฤษณพงษ์ กีรติกร. (2557). การยกระดับคุณภาพครู. ใน *การประชุมคณะกรรมการปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครู ครั้งที่ 2/2557*. วันที่ 24 มกราคม 2557.

ไกรยศ ภัทราวาท. (2557). *“อิสระ รับผิดชอบ” หัวใจสู่โรงเรียนดีมีประสิทธิภาพ.* สหมิตรพริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด.

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ. (2549). *การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชวลิต ชูกำแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 23*(2), 1-6.

ทิศนา แขมมณี และภาษิต ประมวลชัย. (2559). (บรรณาธิการ). *ประสบการณ์และกลยุทธ์ของผู้บริหารในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน.* บริษัท เกรท เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

มนตรี แย้มกสิกร. (2560). *“กระบวนทัศน์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาครู” ในระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับความเป็นไทยและความเป็นสากล*. บริษัท พริกหวาน กราฟฟิคจำกัด.

มูลนิธิทักษะแห่งอนาคต. (2564). *รายงานผลการดำเนินการฉบับสมบูรณ์ ผลผลิตโครงการการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กเชิงระบบด้วยโรงเรียนแม่ข่ายนวัตกรรมการเรียนรู้และการบริหาร.* มูลนิธิทักษะแห่งอนาคต.

วรรณภา โคตรพันธ์. (2563). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของครูระดับประถมศึกษาบนฐานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 4). บริษัทตถาตา พับลิเคชั่น จำกัด.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2557). *การศึกษาแนวโน้มการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 (ฉบับย่อ)*. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *รายงานประจำปี 2560 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา*. บริษัทแกรนด์พ้อยท์ จำกัด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *การพัฒนากระบวนทัศน์รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่าย เชิงพื้นที่ 5 พื้นที่*. กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้.

อรพรรณ บุตรกตัญญู. (2549). *การพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติผสานการชี้แนะเพื่อเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนของครูอนุบาล.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Andrews D. and Lewis M. (2004). Building sustainable futures: Emerging understandings of the significant contribution of the professional learning community. *Improving Schools, 7*(2), 129–150. https://doi.org/10.1177/1365480204047345

Blanchard, N.P. and Thacker, W.J. (2004). *Effective Training Systems, Strategies, and Practices* (2nd Edition). Pearson Education.

DuFour, R., Eakey, R., and Many, T. (2006). *Learning by Doing. A Handbook for Professional Learning Communities at Work.* Solution Tree Press.

Elmore, R. F. (2002). *Bridging the Gap Between Standards and Achievement: The Imperative for Professional Development in Education.* Albert Shanker Institute.

Fred C. Lunenburg. (2010). Creating a Professional Learning Community. Sam Houston State University.

Fullan, M. (2009). *The Challenge of Change.* Falmer Press.

Johnson, D. T., Headey, B., & Jensen, B. (2006, September 1). *Communities, social capital and public policy: Literature review* (FaHCSIA Research Paper No. 26). https://doi.org/10.2139/ssrn.1728588.

Martine Pellerin (2011). *University–School Collaborative Action Research as an Alternative Model for Professional Development Through AISI. https://newprairiepress.org/edconsiderations/vol15/iss3/13/,* 20th August, 2022.

Sange, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization.* MBC UP Ltd.

Vincent, L. (2004). *Coaching of meaning : The culture and practice of coaching and team building.* Palgrave Macmillan.