

การประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศการศึกษา

ด้วยกระบวนการ **Action Learning** เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ

ผู้นำทางการศึกษาและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 1

**The application of Professional Learning Community with Action
Learning Supervision Process for Educational Leaders'**

Competencies and Teacher's Learning Management

Competencies of the Secondary Educational

Service Area Office Bangkok 1

เป็นปลื้ม เขยชม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

Penpluem Cheychom

Professional, the Secondary Educational Services Area Office Bangkok 1

E-mail: penpluemc@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาของครู รวมทั้ง (2) ถอดบทเรียนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้การประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) บนฐานปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและต่อเนื่องกับผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีประสบการณ์ตรง คือ ครูผู้สอนในกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียน ผ่าน 4 ขั้นตอน คือ 1) ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 3) วิเคราะห์เนื้อหาและตรวจสอบความสมบูรณ์โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) และ 4) นำเสนอบทสรุปที่ได้จากการวิจัยโดยจัดกลุ่มประเด็นหลักเสนอรายงานแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description)

* วันที่รับบทความ : 4 กันยายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 22 กันยายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 26 กันยายน 2566

Received: September 4 2023; Revised: September 22 2023; Accepted: September 26 2023

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาของคุณครู คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ ความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง 2) การสื่อสารและประสานความร่วมมือ และ 3) ความสามารถในการทำงานภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงและความกดดัน การเข้าใจยอมรับการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ส่วนการถอดบทเรียนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเสนอแนวทางให้เน้นการจัดการเรียนรู้ และสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวัย รวมทั้ง การจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงการจัดเนื้อหาที่เน้นการถ่ายทอดลงสู่ผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; การนิเทศก์การศึกษาด้วยกระบวนการ Action Learning; สมรรถนะการจัดการเรียนรู้; สมรรถนะผู้นำทางการศึกษา

Abstract

This research to study the problems and needs for developing teachers' educational leadership competencies. Including extracting lessons from developing the learning management competencies of teachers under the Secondary Educational Services Area Office Bangkok 1 using the application of professional learning communities in conjunction with educational supervision through the process of learning from practice using Qualitative. Research-based on Phenomenology, The researchers used in-depth and continuous interviews with key informants with direct experience and teachers in various school subject groups through 4 steps: 1) reviewing relevant documents and research; 2) collecting and collecting data by applying Professional Learning Community (PLC) together with educational supervision by Action Learning process. Triangulation and 4) presented the conclusions obtained from the research by grouping the main issues to present the report as an analytical description.

The results of the study found that The needs for developing teachers' educational leadership competencies are: 1) inspiring and cooperating to achieve the goal By powerfully communicating and conveying the organization's vision, 2) communication and cooperation, and 3) the ability to work under conditions of change and pressure. They are understanding, accepting and coping with changes, listening to opinions from different perspectives and approaches. As for the lesson transcripts for developing teachers' learning management competencies, they suggest guidelines to focus on learning management. Moreover, create a learning process that focuses on the learner—considering the age difference Differences between individuals, including learning management that considers the organization of content that emphasizes transmission to students in a variety of appropriate ways and the maximum benefits that learners should receive.

Keywords: The application of Professional Learning Community; Action Learning Supervision Process; Learning Management Competency; Educational Leaders' Competencies

บทนำ

ปัญหาทางด้านระบบการศึกษาในประเทศไทย เป็นส่วนหนึ่งของการถูกท้าทายจากระบบการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกที่เป็นผลสืบเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) โดยมีการมุ่งเป้าให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable) หรือ Development Goals: SDGs 2030 ที่ประเทศไทยได้เข้าร่วม ซึ่งทำให้ประเทศไทยมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 – 2579) โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมของการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : ง) โดยหัวใจสำคัญของการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ คือ การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้จากการเชื่อมั่นในศักยภาพของตน ร่วมมือ ร่วมพลังในการเสริมสร้างสรรพกำลังทางวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งยังเป็นแนวทางการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

นอกจากนี้แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562) ได้กำหนดให้การศึกษาฐานสมรรถนะนั้นเป็นแนวทางในการปฏิรูปหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งให้เกิดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต โดยการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนในครั้งนี้ ครูผู้สอน หลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และสนับสนุน เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเกิดสมรรถนะตามเป้าหมายที่กำหนดได้ โดยการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรของสถานศึกษา คือผู้บริหารและครูผู้สอนซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่สำคัญ มีกรอบคิดในการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง เกิดความตระหนัก เข้าใจในสิ่งที่ตนเองต้องพัฒนาก่อนการนำไปใช้จริง โดยครูผู้สอนควรทำความเข้าใจกับบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป เข้าใจเรื่องที่จะพัฒนาและวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะของตน เมื่อครูผู้สอนมีเป้าหมายที่จะจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะที่จำเป็น ปรับแนวคิดและมุมมองในการออกแบบและจัดการเรียนรู้จากการเน้นที่เนื้อหาสาระมาเน้นสมรรถนะ จะช่วยให้มองเห็นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นองค์รวม ทำให้ตระหนักได้ว่า ผู้สอนหรือครูก็จำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างสมรรถนะสำคัญที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาในองค์กรหรือในโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 10 ที่ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ...” นอกจากนี้ในมาตรา 22 ระบุหลักการจัดการศึกษาว่า “ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ต้องจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” ดังนั้นครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งนวัตกรรมที่ครูจะต้องทราบคือ Professional Learning Community (PLC) ซึ่งหมายถึง Community of Practice (CoP) ในการทำหน้าที่ครู โดยครูเป็นกลุ่มบุคคลที่สำคัญมากในด้านการจัดการศึกษา คุณภาพของครูจึงสะท้อนคุณภาพของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้กลไกการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงคุณภาพ จึงมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และนอกจากนี้ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูถือเป็น องค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหา และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ส่งผลทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูเกิดการพัฒนาในด้านความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ การเรียนรู้ประสบการณ์ การปฏิบัติงานในพื้นที่และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การที่ผู้สอนมีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยสามารถสังเคราะห์เป็นคุณภาพของครูมืออาชีพ สมรรถนะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรมของผู้เรียน (มารุต พัฒนา, 2557) ตอกย้ำว่า ครูยุคใหม่จึงต้องมีทักษะที่สูงในการเรียนรู้และปรับตัว ซึ่งครูต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ด้วยและในขณะเดียวกันต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งไม่เหมือนการทำหน้าที่ครูในศตวรรษก่อน ๆ (วิจารณ์ พานิช, 2556) โดยต้องยึดหลักสอนน้อยเรียนมาก (Teach Less Learn More) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้ชี้แนะ (Mentor) ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้เป็นแบบ Active Learning เชื่อมโยงนักเรียนกับบริบทของสังคม และคิดหาวิธีแก้ปัญหาหรือพัฒนาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างความรู้และใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามาช่วยในกระบวนการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเมื่อการเรียนการสอนมีการปรับเปลี่ยนการนิเทศการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนด้วยเช่นกัน

การนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา โดยถือว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งในการช่วยพัฒนาครู และยกระดับครูให้มีประสิทธิภาพได้โดยเฉพาะในด้านการสอน การนิเทศการสอนเป็นการช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แจงเพื่อช่วยครูให้สามารถปรับปรุงการสอน การพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปของหลักสูตร สังคม และผู้เรียน การนิเทศควรมุ่งเน้นเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ โดยการช่วยเหลือครูให้เกิดการพัฒนา ไม่ใช่เพื่อการประเมินคุณภาพของครู ซึ่งการนิเทศการศึกษานั้นเป็นเรื่องละเอียดอ่อน แต่ก็มีคามจำเป็นอย่างยิ่ง โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาคุณภาพการการศึกษา ดังจะเห็นได้จากเหตุผลความจำเป็นในหลายประการ ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุงตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศควรยึดหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นฐานเพื่อให้ครูรู้สึกว่าจะต้องพัฒนาตนเองตลอดชีวิตเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียน การนิเทศเป็นศาสตร์ และศิลป์ เป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และพัฒนาการของมนุษย์ ดังนั้นผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องใช้ความรู้ และเทคนิควิธีการแบบต่างๆ ที่หลากหลายในการช่วยผู้รับการนิเทศให้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศจะต้องมีหลักการในการนิเทศ สามารถนำกิจกรรมการนิเทศมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ (มาลินี บุญยรัตพันธุ์, 2559) โดยการนิเทศการศึกษามีหลากหลายประเภท อย่างไรก็ตามหากการนิเทศการศึกษาสามารถทำให้ผู้สอนสามารถเกิดการสะท้อนความคิดด้วยตนเอง (Self-Reflection) ก็จะเป็นแนวทางหนึ่งของการนิเทศในบริบทที่ครูผู้สอนมีอุปสรรคในการทำงานเป็นคู่ เป็นกลุ่มหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งอาจจะเนื่องด้วยตารางเวลา หรือบริบทของโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งมีข้อดีในเรื่องของการประหยัดเวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งนี้ครูต้องพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ผ่านการวางแผนการพัฒนา การดำเนินการพัฒนา การสะท้อนคิดด้วยตนเอง เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง (Kutsyuruba, 2003, Glatthorn, 1990: 29–34 และ Sergiovanni and Starratt, 2007)

นอกจากนี้ในฐานะผู้วิจัยเป็นศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1พบว่า ปัญหาหลักของการจัดการเรียนรู้ของคุณครูมาจากปัญหาส่วนตัว และปัญหาในเชิงการบริหารงาน กล่าวคือ เมื่อคุณครูมีภาระงานนอกเหนืองานสอนที่มากขึ้น ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาในการจัดสรรภาระงานและหน้าที่ต่าง ๆ ได้ หรือบางครั้งการทำงานโดยไม่ได้มีการประสานพูดคุยกันอย่างแท้จริง หรือแม้กระทั่งไม่ใช่ประโยชน์จากคาบชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง เมื่อพบปัญหาในการเรียนการสอนก็ไม่กล้าเสนอหรือพูดคุยระหว่างกัน ส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนการสอนได้ รวมทั้งไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างแท้จริง รวมไปถึงการที่ขาดภาวะผู้นำทางการศึกษาทำให้ไม่กล้าเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกับคุณครูหรือผู้เรียน จึงทำให้ขาดการพัฒนางาน พัฒนาคอนในวิชาชีพครู

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นกระบวนการที่มีความสามารถในการแก้ปัญหา ทั้งยังเป็นรูปแบบมีความสามารถน่าสนใจที่สามารถกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กรและแต่ละบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (Marquardt, 1999) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เปรียบเสมือนเครื่องมือในการแก้ปัญหา และเป็นการปลูกฝังการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งเมื่อมาประยุกต์ใช้กับการนิเทศการศึกษาก็จะทำให้ครูสามารถนำ ปัญหาที่มีอยู่ภายในห้องเรียนหรือในโรงเรียนมาสู่กระบวนการแก้ปัญหาร่วมกันภายในชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครู เพราะการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงาน มี กระบวนการคิดหาวิธีในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อครู และสถานศึกษา เป็นการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกับเพื่อนครูและเป็นการประชุมเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินการ เนื่องจากเป็นการเรียนรู้ในลักษณะที่ทีมงานย่อยที่มีการทำงานร่วมกัน โดยครูสามารถมีการนำเสนอ ข้อเสนอแนะ และให้ข้อคิดเห็นเมื่อมีการดำเนินการปฏิบัติ และในบางครั้งอาจจะมีการปรับปรุงกระบวนการ ทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Marsick, 1990: 23-46; O'Neil, 1999 and McGill and Brockbank, 2004:11) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาและ ปัญหาของครูผู้สอนในสถานศึกษา จึงมาสู่การประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศ การศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัด สพ ม.ท.1 ในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาของครูในสังกัดสำนัก เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้การประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
2. เพื่อถอดบทเรียนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้การประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศ การศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) บนฐานปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและต่อเนื่องกับผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีประสบการณ์ตรง ซึ่งคือ ครูผู้สอนในกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยมีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงมิติพรรณนาและเน้นการให้ความหมายของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งจะบรรยายสาระสำคัญของประสบการณ์สะท้อนผ่านมุมมองของผู้ให้ข้อมูลอย่างแท้จริง (The Self-reflection)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มผู้ครุที่มีประสบการณ์การสอนในชั้นเรียน จำนวน 51 คน โดยผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยใช้การสุ่มกรณีที่หลากหลาย (Maximum variation sampling) ซึ่งมีกำหนดเกณฑ์เป็นผู้มีส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้รายวิชาต่าง ๆ ไม่จำกัด แต่ให้ครอบคลุม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 3 ปีขึ้นไป ไม่จำกัดวิทยฐานะของครูผู้สอน (โดยไม่ใช้ตำแหน่งครูผู้ช่วย) และมีครูที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวแทนขนาดโรงเรียนตั้งแต่ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยการเปิดรับสมัครในการเข้าร่วมโครงการฯ และผู้วิจัยเป็นผู้เลือกครูผู้เข้าร่วมโครงการให้มีความหลากหลายตรงกับเป้าหมายของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชุดคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง เรื่อง ปัญหาและความต้องการการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาของครู และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน อำนานจนิยมในโรงเรียน ปัญหานักเรียน ปัญหาจากครูเพื่อนร่วมงาน หรือต่าง ๆ โดยมีการสร้างและโดยหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์การวิจัย (ค่า IOC) ซึ่งมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปผ่านในทุกข้อคำถาม และมีการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 0.83

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยจำแนกขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งในบริบทการศึกษาไทยและต่างประเทศ สังเคราะห์แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับ สมรรถนะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Competency) และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Competency) โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ร่วมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) มาใช้เป็นแนวทางถอดบทเรียนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เนื่องจากการดำเนินของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยการหาความรู้เพื่อแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ด้วยการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ปฏิบัติจริงในบริบทของแต่ละชั้นเรียน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ความรู้สามารถเกิดขึ้นจากความมุ่งมั่นร่วมใจที่จะปฏิบัติและเรียนรู้ร่วมกัน และใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการที่นำผู้ที่มีทักษะและประสบการณ์อันแตกต่างกันรวมกลุ่มเข้าด้วยกัน ในการช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาการทำงาน และวางแผนการแก้ปัญหาด้วยปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยเรียนรู้ที่สร้างให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยมของตนเองขึ้น อันเป็นกระบวนการต่อเนื่องของการเรียนรู้และการสะท้อนผล ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการกลุ่มที่ทำงานอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นการให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาของตนเองโดยคิดคำถามของตนเอง และแสวงหาคำตอบด้วยการลงมือปฏิบัติกระทำจริงทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือสถานการณ์จำลอง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคคลและสังคม

ขั้นตอนที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) โดยประกอบด้วย 6 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1) นำเสนอปัญหา (Present the problem) 2) สร้างกรอบของปัญหา (Reframe the problem) 3) ศึกษาสาเหตุของปัญหา (Determine causes of the problem) 4) ค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา (Develop alternative solution) 5) วิเคราะห์และประเมินผลทางเลือกเพื่อลงมือปฏิบัติ (Evaluate alternatives and select actions) และ 6) ดำเนินการตามแผน (Implement the solution) (Marquardt, 1999) กับครูผู้ให้ข้อมูลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 7 กลุ่ม ๆ ละ 7 – 8 คน (Marquardt Michael J., 2002) จำนวน 7 กลุ่ม รวม 51 คน และเริ่มดำเนินการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) จากนั้นจึงมีการสะท้อนผลในแต่ละครั้ง รวม 6 ครั้ง (6 สัปดาห์) โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้รวบรวมข้อมูลจากชุดคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง

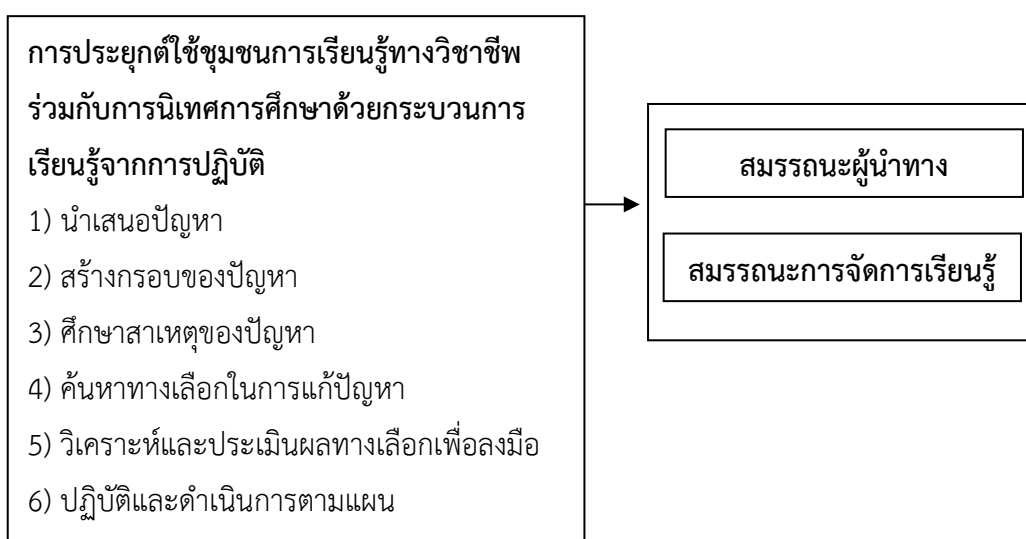
ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหาและตรวจสอบความสมบูรณ์โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ดังนี้

3.1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) แหล่งข้อมูลที่ใช้พิจารณาตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งข้อมูล สถานที่ และแหล่งบุคคลที่มีความต่างกัน

3.2) การตรวจสอบสามเส้าด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากการศึกษาเอกสาร การประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม จากนั้นจึงจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่

ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอบทสรุปที่ได้จากการวิจัยโดยจัดกลุ่มประเด็นหลักเสนอรายงานแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษา และถอดบทเรียนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้การประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ตามรูปแบบของ Marquardt (1999) ใน 6 ขั้นตอนมาใช้ในการศึกษากับครูผู้ให้ข้อมูลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามรูปแบบกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษา และถอดบทเรียนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของคุณครูผู้ให้ข้อมูลในการเข้าร่วมการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน ผู้วิจัยใช้ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %) ในการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 ซึ่งจะให้เห็นภาพรวมของผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัย

สถานภาพส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัย	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
เพศ		
- ชาย	11	21.57
- หญิง	40	78.43
อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	22	43.14
- 30-39 ปี	24	47.06
- 40-49 ปี	4	7.84
- 50-59 ปี	1	1.96
ประสบการณ์ในการสอน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	23	45.10
- 5 – 10 ปี	22	43.14
- 11-15 ปี	3	5.88
- 16-20 ปี	0	0
- สูงกว่า 20 ปี	3	5.88

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้เข้าร่วมการวิจัยส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 78.43 และ เพศชาย ร้อยละ 21.57 มีอายุส่วนใหญ่ระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 40 – 49 ปี และอายุระหว่าง 50 – 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.14, 7.84 และ 1.96 ตามลำดับ และมีประสบการณ์ในการสอนส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.10 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี, 11-15 ปี และ สูงกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.14, 5.88 และ 5.88 ตามลำดับ

ตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาและความต้องการการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาของครูในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

จากการใช้กระบวนการการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการ Action Learning เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัด สพม.กท.1 พบว่า ปัญหาที่ครูส่วนใหญ่ประสบพบเจอในโรงเรียน คือ

1) ครูขาดความคล่องตัวในการเรียนรู้ และความคล่องตัวในการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากภาระงานต่างๆ นอกเหนืองานสอน และภาระส่วนตัวทั้งในเรื่อง ครอบครัวและชีวิต นอกจากนี้บางโรงเรียนขาดการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ทำให้เกิดผลต่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2) ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการตอบสนองความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลกระทบดังกล่าว ครูได้สะท้อนให้เห็นจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ทำให้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย ทำให้ต้องใช้เวลา และประสบการณ์ต่อการปรับตัว

3) ขาดการทำงานเป็นทีม เนื่องจากคุณครูมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จนเกิดภาวะความขัดแย้งในกระบวนการทำงานเป็นทีม

และ 4) ขาดการกำหนดและวางเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งสะท้อนภาพจากระบบการทำงานเชิงโครงสร้างของระบบราชการ และขาดความเป็นประชาธิปไตยภายในองค์กร กระบวนการทำงานของคุณครูในโรงเรียนจึงเป็นเพียงการสนองต่อนโยบายของหน่วยเหนือ ที่ครูจึงมีสถานะเป็นผู้ปฏิบัติการและรับคำสั่ง มากกว่าการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมเสนอแนะต่อการพัฒนาการศึกษาในองค์กร

นอกจากนี้ในการวิจัยครั้งนี้ ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาของคุณครู คือ

1) การสร้างแรงบันดาลใจ และความร่วมแรง ร่วมใจ เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยการสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีพลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมีความรู้ลึกในวิชาชีพ สามารถอธิบาย ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือชุมชนได้

2) การสื่อสารและประสานความร่วมมือ อาทิ สื่อสารด้วยการพูดอย่างเปิดเผย ได้ถูกต้อง ชัดเจนและเข้าใจง่าย สื่อสารโน้มน้าวใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจขององค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจน และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น ชุมชนและสังคม และ

3) ความสามารถในการทำงานภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงและความกดดัน การเข้าใจยอมรับและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การรับฟังความคิดเห็นในมุมมองและแนวทางที่แตกต่าง การปรับลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ บริบทและกลุ่มบุคคลได้ตามลักษณะงานและความต้องการขององค์กร

ตอนที่ 2 การถอดบทเรียนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

จากการใช้กระบวนการการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการ Action Learning เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัด สพม.กท.1 ซึ่งครูเสนอแนวทางให้เน้นการจัดการเรียนรู้ และสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างวัย ความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้ง การจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงการจัดเนื้อหาที่เน้นการถ่ายทอดลงสู่ผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการเรียนรู้ ได้ลงมือปฏิบัติจริง ได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยครูมีหน้าที่เตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ และเป็นผู้แนะนำ ผู้ให้กำลังใจ และเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสดงศักยภาพในการเรียนรู้ของตนเองออกมาอย่างเต็มที่

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอสมรรถนะภาวะผู้นำทางการศึกษาและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการ Action Learning ดังนี้

การที่ผู้วิจัยใช้กระบวนการการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ทำให้คุณครูสามารถนำสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดจากประสบการณ์จริงในการทำงาน สภาพปัญหา ความท้าทาย ในการจัดการเรียนรู้ และการทำงานครูปฏิบัติเป็นโจทย์ในการเรียนรู้ และได้ร่วมกันรับฟัง และเสนอแนวทางวิธีการในการพัฒนางาน ที่จะเกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของคุณครู และองค์กร คือ สถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนา อีกทั้งเมื่อคุณครูมาจากสถานศึกษาที่หลากหลายก็ได้ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อมุมมอง แนวทาง และวิธีการที่หลากหลายที่เกิดขึ้นกับตนเอง ผู้เรียน และองค์กร เป็นการระดมสมองเพื่อแสวงหาแนวทางอันเหมาะสมในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับธีรพันธ์ เจริญรัมย์ (2563: 186-187) ที่ได้สรุปไว้ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นวิธีการในการพัฒนาองค์การ (Organization Development) ภายใต้แนวคิดที่ว่า “การกระทำกับการเรียนรู้ ต้องเกิดควบคู่กันไป” เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติที่อาศัยประสบการณ์ ความรู้ มุมมองที่กลุ่มหรือบุคคลมีจากการซักถาม และแลกเปลี่ยนความเห็น ซึ่งนำไปสู่ทางออกใหม่ ๆ ที่แตกต่าง นำความรู้มาคิดใคร่ครวญและแลกเปลี่ยนถ่ายทอด แก่กันสร้างประโยชน์ให้กับตน ทีมและองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002) ที่

กล่าวถึงว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะทำให้เกิดการสร้างพลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamics) โดยต้องพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรมีความกระตือรือร้นสนใจ ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรมีแบบแผนทางความคิด ไม่ยึดติดกับความเชื่อทัศนคติเดิมมองโลกอนาคต บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีการสนทนาที่เป็นเปิดเผย ดังนั้นในการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการ Action Learning จึงเป็นแนวทางการนิเทศอีกรูปหนึ่งที่สามารถให้คุณครูตระหนักถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีม คิดแก้ไขปัญหาและนำเสนอแนวทางของปัญหาร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ทั้งตนเอง ผู้เรียน องค์กร และชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของมณฑลสกร ไกรกิติกุล (2560: 45-53.) ที่ได้สรุปไว้ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะหรือคุณสมบัติเพื่อใช้ในการทำงานขององค์กร ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหา การตั้งคำถาม และทักษะการฟัง ทั้งนี้การคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับปัญหาเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคลากรที่เข้าร่วมพัฒนาความสามารถในการจัดการปัญหาที่แต่ละคนเผชิญอยู่ในองค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการจัดการกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ จึงเป็นเครื่องมือที่สามารถดึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กรออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

นอกจากนี้สิ่งที่ครูสะท้อนการนำ กระบวนการการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) จะไปใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพตนเอง คือ 1) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพด้วยการเน้นการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) การตระหนักถึงการเอาใจเขามาใส่ใจเรา หรือการมีภาวะการตระหนักรู้ถึงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น (Empathy) และ 3) การทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะการตั้งคำถาม และทักษะการฟัง และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งกระบวนการฝึกฝนด้วยวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ทำให้ครูได้ฝึกฝนทักษะการแก้ไขปัญหา และทักษะต่าง ๆ จากปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงาน โดยสมาชิกในกลุ่มหรือระหว่างกลุ่มสามารถเรียนรู้ปัญหาและแก้ปัญหาร่วมกัน (McGill; & Brockbank, 2004: 11) ผลจากการปฏิบัติจริง การทำงานด้วยตนเองและการปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

โดยในด้านสมรรถนะผู้นำทางการศึกษา ที่คุณครูร่วมกันเสนอความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาของคุณครู โดยเฉพาะ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ และความร่วมแรง ร่วมใจ เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยการสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีพลัง รวมทั้งมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมีความรู้ลึกในวิชาชีพ สามารถอธิบาย ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือชุมชนได้ ซึ่งเป็นไปตามการศึกษาของ สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563) ที่กล่าวว่า การทำงานครูด้วยความสุขและแรงบันดาลใจที่ดี มีการบริการที่ดี มุ่งผลสัมฤทธิ์ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพใช้กำหนดทิศทาง เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจในการทำงาน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง

ผู้บริหารกับครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีทำให้ครูรู้สึกรักและผูกพันกับสถานศึกษา อีกทั้ง FUTURISTNIDA (2563) ได้ศึกษา 3 ทักษะผู้นำที่ต้องปรับในยุค VUCA World พบว่า ความสามารถในการเรียนรู้และการนำไปปรับใช้ให้เร็วเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ผู้นำส่วนใหญ่มักจะยึดติดอยู่กับวิธีการแบบเดิมๆ เพราะรู้สึกปลอดภัยกว่า หากแต่การตั้งคำถามกับสิ่งที่มีอยู่ มองหาวิธีที่แตกต่างรวมถึงกล้าที่จะทดลองอะไรใหม่ ๆ ล้วนเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้องค์กรพัฒนาและอยู่รอดในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption)

2) การสื่อสารและประสานความร่วมมือ อาทิ สื่อสารด้วยการพูดอย่างเปิดเผย ได้ถูกต้อง ชัดเจนและเข้าใจง่าย สื่อสารโน้มน้าวใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจขององค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจน และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น ชุมชนและสังคม สอดคล้องกับการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนของวาสนา บุรีโส และคณะ (2559: 119-125.) ที่กล่าวถึง การสื่อสารเป็นทีมจะให้เกิด ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการประสานงานที่ดี มีความสามัคคีที่จะทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นผู้สอนที่ดี (Educate) ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ที่จะส่งผลกับผู้เรียนโดยตรง

และ 3) ความสามารถในการทำงานภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงและความกดดัน การเข้าใจยอมรับ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การรับฟังความคิดเห็นในมุมมองและแนวทางที่แตกต่าง การปรับลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ บริบทและกลุ่มบุคคลได้ตามลักษณะงานและความต้องการขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความคล่องตัวในการเรียนรู้ในหมู่ผู้นำทางการศึกษา Mustafa Özgenel, and Şebnem Yazıcı (2021: 247-261) ที่ว่า ผู้นำทางการศึกษาในทุกระดับเป็นผู้มีความสำคัญและมีบทบาทอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ฉะนั้นแล้วผู้นำทางการศึกษานอกจากมีความสามารถในการวางแผน การตัดสินใจ ความรู้ และคุณลักษณะในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จแล้วนั้นยังต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางสังคมและโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับตนเอง วิชาชีพและองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมต่อการรับมือในทุกมิติ

ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่คุณครูร่วมกันเสนอผ่านการใช้กระบวนการการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการ Action Learning เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัด สพม.กท.1 คือ การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ เน้นการลงมือทำ และได้ฝึกฝน สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกับครู ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการประยุกต์ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิง

รูกของ ปวินญาพัฒน์ วรพันธ์ (2565: 213-228) ที่ว่า องค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครูแต่ละคนจะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหา และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาด้านความรู้ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเกิดการเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ฉะนั้นแล้วโดยที่ครูเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ และออกแบบการเรียนรู้ที่จะดำเนินการในการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และขยายออกสู่ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย โดยให้ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน หรือรวมทั้งคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนๆ ได้ร่วมกันออกแบบหลักสูตร แนวทางการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ ของนักเรียนได้ครบทุกด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านกระบวนการ และด้านเจตคติ มีการกำหนดเนื้อหาหรือหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานสาระการเรียนรู้ตามความมุ่งหมายของหลักสูตรร่วมกันโดยการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนตอบสนองความแตกต่าง ระหว่างบุคคล มีการศึกษาผู้เรียนโดยปฏิบัติก่อนจัดการเรียนการสอน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหาให้กับนักเรียนกลุ่มต่าง ๆ ครูผู้สอนทุกระดับชั้นมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อกำหนดยุทธวิธีการสอนภายในสถานศึกษาร่วมกันทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร โดยเลือกใช้ยุทธวิธีใน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับปิยณัฐ กุศลมาลย์ (2560) ที่ได้ศึกษาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เสนอว่า การกำหนดเนื้อหาหรือหลักสูตรหลักที่สำคัญคือครูจะต้องออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ตอบสนองความแตกต่าง ระหว่างบุคคล และกำหนดสาระสำคัญในเรื่องที่สอนที่สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ตามมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัดของหลักสูตร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ การวิจัยครั้งนี้ ทำให้สะท้อนความต้องการของครูในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ที่สะท้อนปัญหาในเชิงโครงสร้างการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังทำให้เห็นความต้องการของครูที่มีต่อการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และการพัฒนาตนเอง เพื่อการตอบสนองต่อองค์กรและตนเอง และกระบวนการการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการ Action Learning ทำให้ครูสามารถเห็นศักยภาพของตนเอง และทีมได้ ทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระบวนการแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งสามารถ

นำไปต่อยอดในการจัดการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในองค์กรโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะอื่น ๆ ได้อีกมาก

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการวิจัยครั้งต่อไป ผู้ศึกษาควรปรับการพัฒนาสมรรถนะในด้านอื่น ๆ ของคุณครูหรืออาจใช้การวิจัยแบบผสมผสานในขั้นตอนการศึกษาสภาพปัญหาของสมรรถนะ หรือปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของคุณครู เพื่อนำมาเป็นปัญหาเบื้องต้นเพื่อนำไปสู่การใช้ใช้กระบวนการการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับการนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการ Action Learning

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). *แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ธีรพันธ์ เชื้อรัมย์. (2563). องค์การแห่งการเรียนรู้ : การเรียนรู้จากการปฏิบัติ. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 3 (1), 185 – 196.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณาพัฒน์ วรพันธ์. (2565). การประยุกต์ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังคมศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว. *วารสารครูพิบูล*. 9 (2), 213-228.
- ปิยณัฐ กุศลาลัย. (2560). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มณฑลสร ไกรกิติกุล. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ. *วารสารนักบริหาร*. 37 (1), 45-53.
- มารุต พัฒผล. (2557). *การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- มาลินี บุญยรัตพันธุ์. (2559). การนิเทศการศึกษากับการพัฒนาวิชาชีพ. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. 12 (2), 39 – 53.
- วาสนา ปุริโส, สวัสดิ์ โพธิวัฒน์, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และสุรัตน์ ดวงชาทม. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนน้ำตกห้วยสวนพลู: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม, *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 10 (4), 119-125.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท ตาตา พับลิเคชั่น.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- FUTURISTNIDA (2563). 3 ทักษะผู้นำที่ต้องปรับในยุค VUCA World. *ออนไลน์*. ค้นหามื่อ 21 สิงหาคม 2566. แหล่งที่มา: <https://futurist.nida.ac.th/3->
- Glatthorn, A. A. (1990). Cooperative Professional Development: Facilitating the Growth of the Special Education Teacher and the Classroom Teacher. *Remedial and Special Education*. 11(3), 29–34.
- Kutsyuruba, B. (2003). *Instructional supervision: Perceptions of Canadian and Ukrainian beginning high-school teachers (Master's thesis)*. Saskatoon: University of Saskatchewan.
- Marquardt Michael J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. Palo Alto: Davies-Black.
- Marquardt, Michael J. (1999). *Action Learning In Action*. California: Davies-Black Publishers.
- Marsick, V.J. (1990). *Action learning and reflection in the workplace*. In J. Mezirow et al., *Fostering critical reflection in adulthood*, San Francisco: Jossey-Bass. 23-46
- Mcgill, Ian; & Brockbank, Anne. (2004). *The Action Learning Handbook*. London: Routledge.
- Mustafa Özgenel, and Şebnem Yazıcı (2021). Learning Agility of School Administrators: An Empirical Investigation. *International Journal of Progressive Education*. 17 (1), 247-261.
- O'Neil, Judith Ann. (1999). *The role of advisor in action learning*. Education Doctoral Dissertation Columbia University Teachers College.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2007). *Supervision: A redefinition*. New York, NY McGraw-Hill.