



การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน
โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(Professional Learning Community: PLC)

ดร. กมลวรรณ ทิพยเนตร

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย
จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน สพฐ. ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

เรื่อง	การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC)
ชื่อผู้วิจัย	ดร. กมลวรรณ ทิพยเนตร
หน่วยงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
ปีที่วิจัย	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ศึกษาความพึงพอใจในการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน และศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนของครู การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแกนนำโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง จำนวน 3 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 14 โรงเรียน 3) ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 50 คน เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ระยะ ประกอบด้วย 1) ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง 2) ระยะที่ 2 การนำรูปแบบ S2KRA2W Model ทดลองใช้ในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง และ 3) ระยะที่ 3 การขยายผลรูปแบบ S2KRA2W Model กับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1) การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง พบว่า ผลการวิเคราะห์รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

2) การนำรูปแบบ S2KRA2W Model ทดลองใช้ในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง พบว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากจากครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดแก่ผู้เรียน จากผลการปฏิบัติการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมมีปัญหาด้านครูผู้สอน คือ ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงวุฒิ ครูมีภาระงานสอนมาก ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญ ดังนั้นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) การขยายผลรูปแบบ S2KRA2W Model กับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัย ค่าเฉลี่ยของทุกโรงเรียนเป็นรายชื่อในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ความประหยัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมของครู พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผล 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การพัฒนานวัตกรรมบนพื้นฐานอย่างพอเพียง 2) นวัตกรรมเน้นการมีส่วนร่วมใช้ง่ายและมีประโยชน์ 3) นวัตกรรมมีการออกแบบที่เข้าใจง่าย และมีคุณค่า และ 4) นวัตกรรมเกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน ด้านความพึงพอใจของครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน พบว่า ครูมี และด้านความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูเป็นรายชื่อ ดังนี้ ข้อที่มากที่สุดคือ การเรียนเข้าใจง่ายจากการใช้สื่อนวัตกรรม

คำสำคัญ: ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน, ความพึงพอใจ

กิตติกรรมประกาศ

การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC) ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.ภูมิพัทธ์ เรืองแหล่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดร.ศิริกุล นามศิริ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และ ดร.พงษ์ลัดดา รัชัณณรงค์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำรายงานผลการวิจัย และการให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำรายงานผลการวิจัยมาด้วยความเอาใจใส่เสมอมา ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู ผู้ปกครอง และนักเรียน โรงเรียน ทั้ง 14 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นอย่างดีจนทำให้การดำเนินงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งเป็นประโยชน์กับผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้อง สำหรับใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูต่อไป

กมลวรรณ ทิพยเนตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 การพัฒนาครูและแนวทางการพัฒนาครู	6
2.2 นวัตกรรมการเรียนการสอน	12
2.3 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	31
2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนารูปแบบ S ₂ KRA ₂ W Model	38
2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	51
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย	68
3.2 ขั้นตอนการดำเนินงาน	69
3.3 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย	72

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	81
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ชั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น	96
ชั้นที่ 2 เตรียมความพร้อมโรงเรียน	96
ชั้นที่ 3 พัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	97
ชั้นที่ 4 พัฒนาโรงเรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น	97
ชั้นที่ 5 นำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้	98
ชั้นที่ 6 ประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	117
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	117
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย	117
5.3 สรุปผลการวิจัย	119
5.4 อภิปรายผลการวิจัย	125
5.5 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	143
บรรณานุกรม	144
ภาคผนวก	153
ภาคผนวก ก แบบประเมินรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง	154
ภาคผนวก ข การตรวจสอบความเที่ยงตรงเช่นเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ	158
ภาคผนวก ค แบบประเมินประสิทธิภาพการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอน ของครู	163
ภาคผนวก ง ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามอนแก่น เขต 1	167
ภาคผนวก จ แบบประเมินความพึงพอใจของครูในการสร้างนวัตกรรม การเรียนการสอน	170

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ฉ	
แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรม	
การเรียนการสอนของครู	172
ภาคผนวก ช	
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	174
ภาคผนวก ซ	
นวัตกรรมการเรียนการสอน	176
ประวัติผู้เขียน	197

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	41
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล องค์ประกอบที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	82
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล องค์ประกอบที่ 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม	83
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล องค์ประกอบที่ 3 ด้านมีความรู้	84
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล องค์ประกอบที่ 4 ด้านการแก้ปัญหา	84
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล องค์ประกอบที่ 5 ด้านมีความเห็นตรงกัน	86
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล องค์ประกอบที่ 6 ด้านความรับผิดชอบต่อผลงาน	86
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล องค์ประกอบที่ 7 ด้านตั้งใจทำงาน	87
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลความพึงพอใจของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในภาพรวม	88
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ผลการประเมิน พฤติกรรมการสอนของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา	89
ตารางที่ 4.10 แสดงผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเช่นเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ	90
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	99
ตารางที่ 4.12 ผลการประเมินนวัตกรรม “การทำสมุดเล่มเล็กเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์” โรงเรียนบ้านนาฝายนาโพธิ์	100
ตารางที่ 4.13 ผลการประเมินนวัตกรรม “บัตรคำพื้นฐาน” โรงเรียนบ้านโสมม่วงดอนตู	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ผลการประเมินนวัตกรรม “การสอนแบบ Active learning” โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบัว	102
ตารางที่ 4.15 ผลการประเมินนวัตกรรม “แผ่นเลื่อนผสมคำ” โรงเรียนบ้านบะยาว	103
ตารางที่ 4.16 ผลการประเมินนวัตกรรม “หนังสือส่งเสริมการอ่าน” โรงเรียนบ้านกระเดื่อง	104
ตารางที่ 4.17 ผลการประเมินนวัตกรรม “การสอนอ่านคำศัพท์ภาษาต่างประเทศ Phonics”โรงเรียนไตรมิตรวิทยาการ	105
ตารางที่ 4.18 ผลการประเมินนวัตกรรม “การอ่านโดย “Click วันละนิด” โรงเรียนโคกงามวิทยาการ	106
ตารางที่ 4.19 ผลการประเมินนวัตกรรม “สื่อบัตรคำภาษาไทย” โรงเรียนบ้านคำหญ้าแดง	107
ตารางที่ 4.20 ผลการประเมินนวัตกรรม “การสอนอ่านเขียนผ่านช่องทาง Facebook” โรงเรียนบ้านโสกแต้	108
ตารางที่ 4.21 ผลการประเมินนวัตกรรม “สื่อสารการอ่านรู้เรื่องด้วยหนังสือเล่มเล็ก” โรงเรียนบ้านแก่นเท่า	109
ตารางที่ 4.22 ผลการประเมินนวัตกรรม “แบบฝึกเสริมทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ วิชาภาษาไทย” โรงเรียนโคกใหญ่ประชารัฐวิทยา	110
ตารางที่ 4.23 ผลการประเมินนวัตกรรม “Flash card ในการพัฒนาการสื่อสาร ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน” โรงเรียนบ้านทองหลาง	111
ตารางที่ 4.24 ผลการประเมินนวัตกรรม “บัตรคำฝึกทักษะการสะกดคำ” โรงเรียน บ้านสงเปือย ฮ่องเตือ	112
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยของทุกโรงเรียนเป็นรายชื่อในการพัฒนานวัตกรรมการเรียน การสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	113
ตารางที่ 4.26 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	114
ตารางที่ 4.27 ความพึงพอใจของครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน	115
ตารางที่ 4.28 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู	116

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 กระบวนการพัฒนานวัตกรรม	18
ภาพที่ 2.2 วงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	52
ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	67

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ฯลฯ ในโลกอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน การปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้น เป็นสังคมที่ก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ที่เรียกว่า ศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมอย่างทั่วถึง มนุษย์จึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการเรียนรู้ให้มีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษใหม่ โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) (สุพรรณา เพ็ชรรักษา และคณะ, 2559) แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้ ประการสำคัญคือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมๆ กันกับผู้เรียนในขณะเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) การเปลี่ยนเช่นนี้เป็นสัญญาณเตือนว่าการทำงานและการเรียนรู้ของวิชาชีพครูไม่สามารถทำอย่างโดดเดี่ยว แบ่งแยกกันทำตามสายงาน หรือทำงาน ภายในกรอบแนวคิดเดิมที่มุ่งเน้นเนื้อหาเพื่อสอนมากกว่าการเรียนรู้ (Ministry of Education, 2010)

อย่างไรก็ตามการรวมตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมในโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าครูจึงต้องร่วมกันสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนั้นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนใดมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากจะต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลตั้งที่กล่าวไปแล้วนั้น การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ โดยมีการกล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ 5 ประการ คือ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning) 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) 4) การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) และ 5)

การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) (Hord, Roussin & Sommers, 2009)

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบ กัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ ครูเป็นผู้นำ ร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ผู้การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลง คุณภาพตนเอง ผู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (วรลักษณ์ ชูกำเนิดและคณะ, 2558) แม้ว่า นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะได้ให้สถานศึกษาดำเนินงานอย่างจริงจัง และมีความเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของครูผู้สอน แต่ในสภาพของความเป็นจริงยังมีสถานศึกษาอีก หลายแห่งที่ยึดติดวิธีการปฏิบัติงานแบบเดิม ไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานรับกับการเปลี่ยนแปลง

คำว่า “นวัตกรรม” เป็นคำที่ค่อนข้างจะใหม่ในวงการศึกษาของไทย คำนี้ เป็นศัพท์บัญญัติ ของคณะกรรมการพิจารณาศัพท์วิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มาจากภาษาอังกฤษว่า Innovation มาจากคำกริยาว่า innovate แปลว่า ทำใหม่ เปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ในภาษาไทย เดิมใช้คำว่า “นวกรรม” ต่อมาพบว่าคำนี้มีความหมายคลาดเคลื่อน จึงเปลี่ยนมาใช้คำว่า นวัตกรรม (อ่านว่า นะ วัด ตะ กำ) หมายถึงการนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมจากวิธีการที่ทำอยู่เดิม เพื่อให้ใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น ดังนั้นไม่ว่าวงการหรือกิจการใด ๆ ก็ตาม เมื่อมีการนำเอาความเปลี่ยนแปลง ใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมก็เรียกได้ว่าเป็นนวัตกรรม ของวงการนั้น ๆ เช่น ใน วงการศึกษานำเอามาใช้ ก็เรียกว่า “นวัตกรรมการศึกษา” (Educational Innovation) สำหรับผู้ที่ กระทำ หรือนำความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาใช้นี้ เรียกว่าเป็น “นวัตกรรม” (Innovator)

โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนา นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนตามสภาพปัญหาและความต้องการ โดยโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่นเป็นโรงเรียนต้นแบบ เนื่องจากการ เข้าร่วมกลุ่มวิจัย PLC ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นโรงเรียนแกนนำใน การสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยการใช้รูปแบบ S₂KRA₂W Model มาใช้ในการ พัฒนาสถานศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) ส่งผลให้ปีการศึกษา 2560 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับรางวัลผู้ทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) รางวัลเหรียญทองชนะเลิศ ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และรางวัลเหรียญทอง ระดับชาติ ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนหน่วยงานต้นสังกัดนำเสนอผลงานการดำเนินงานการสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) สพฐ.สัญจร จุดที่ 6 จังหวัด

อุดรธานี ได้เป็นตัวแทนหน่วยงานต้นสังกัดรับการติดตามการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนขนาดเล็ก จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะที่ผู้วิจัยดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุงจึงได้นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นและประสบผลสำเร็จมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้ให้เกิด ความยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

1.2.4 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนของครู

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ประชากร

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 1,961 คน

1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

1) โรงเรียนต้นแบบ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง จำนวน 3 คน

2) ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 จำนวน 50 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 จำนวน 14 โรงเรียน

1.3.3 ระยะเวลา

การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ใช้ระยะเวลาตั้งแต่ เดือน มิถุนายน 2561- มิถุนายน 2562

1.3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู
2. ประสิทธิภาพการใช้นวัตกรรม
3. ความพึงพอใจในการพัฒนาครู
4. ความพึงพอใจของนักเรียน

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องและตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดคำจำกัดความสำหรับศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.4.1 การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.2 การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการ เครื่องมือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นรูปแบบใหม่ ๆ หรือของเก่าที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพดีขึ้น ซึ่งผู้สอนไม่เคยนำมาใช้ประกอบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติ ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ส่วน เครื่องมือวัดผลการเรียน หมายถึง เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ ตามวัตถุประสงค์

1.4.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หมายถึง กระบวนการวิจัยที่มุ่งแสวงหาความรู้เพื่อค้นหาสภาพปัญหาสู่การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน วิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขร่วมกันลงมือปฏิบัติและประเมินผลจากการสะท้อนคิด อันนำไปสู่การวางแผนการดำเนินการเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ได้สำเร็จ โดยกำหนดขั้นตอนของการวิจัยประกอบด้วย การวางแผน (plan) การปฏิบัติ (action) การสังเกต (observation) และการสะท้อนกลับ (reflection)

1.4.4 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการให้ครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงาน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ

1.4.5 ประสิทธิภาพการพัฒนา หมายถึง ประสิทธิภาพการพัฒนาครู หมายถึงคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของ นักเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู โดยให้นักเรียนประเมินค่า จากแบบสอบถามการจัดการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย การดำเนินงาน 4 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม และสื่อการสอน การวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และการปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1.5.1 ในเชิงวิชาการ

1.5.1.1 เป็นการวิจัยที่ก่อให้เกิด “บุคคล” เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม บุคคล และระดับสถานศึกษา เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ตามหลักการเรียนรู้จากการกระทำ (learning by doing)

1.5.1.2 เป็นการวิจัยที่จะก่อให้เกิด “เกิดความรู้” จากบุคคลและผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงาน ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.5.2 ในด้านการนำไปใช้

1.5.2.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปศึกษาทบทวนและดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนได้อย่างยั่งยืน

1.5.2.2 นักวิจัยหรือนักวิชาการ สามารถศึกษารูปแบบการวิจัยและพัฒนา ไปประยุกต์ใช้เพื่อออกแบบงานวิจัยของตนเอง หรือนำเอาหลักการใหม่อื่นๆ มาเป็นตัวสอดแทรกเพื่อการพัฒนาได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายงานผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีหลักการ แนวคิด ตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 การพัฒนาครูและแนวทางการพัฒนาครู
- 2.2 นวัตกรรมการเรียนการสอน
- 2.3 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนารูปแบบ S₂KRA₂W

Model

- 2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 การพัฒนาครูและแนวทางการพัฒนาครู

2.1.1 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพครู

จากสภาพการต่างๆ ทั้งสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลให้เกิดการไหลบ่าของข้อมูลสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม การจะมีความสุขในชีวิตประจำวันได้ จำเป็นต้องปรับตัวบนพื้นฐานความรอบรู้อย่างเท่าทันอาชีพครูมีหน้าที่หลักคือการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้านให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมเพื่อเป็นอยู่ในสังคมอย่างสันติในภาระหน้าที่และบทบาทของผู้พัฒนา ครูจึงควรมีความพร้อมในทุกด้านในการพัฒนา การจะเป็นผู้มีความพร้อมดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงด้วยระบบและวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นได้มีนักการศึกษา นักวิชาการและองค์กรต่างๆ ได้เสนอแนวคิด กระบวนการ รวมทั้งวิธีการอย่างหลากหลายซึ่งผู้วิจัยใคร่แนะนำเสนอเพื่อเป็นกรอบในการสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา ดังนี้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544: 15-16) ได้กล่าวถึง ครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาการและเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบันย่อมเปลี่ยนวิถีชีวิต วิถีสังคม และวิถีแห่งวิชาชีพไปบ้างตามสมควร การพัฒนาและความก้าวหน้าของชีวิตในแต่ละยุคทำให้

บางอาชีพสูญหาย บางอาชีพเสื่อมถอย และบางอาชีพหรือวิชาชีพใหม่ๆ เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามบรรทัดฐานแห่งวิชาชีพครูต้งแนวคิดของศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์นั้นก็ยังเป็นสัจธรรมอยู่ในสังคมไทย แม้สังคมไทยจะเคลื่อนเข้าสู่ยุคไร้พรมแดนเยี่ยงนานาอารยประเทศก็ตาม และได้สรุปประเด็นเรื่องคุณภาพครู (หน้า 37-40) จากประชุมคณะกรรมการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่กรุงเทพมหานคร ไว้ว่าประเทศต่างๆ ควรมีแนวทางในการพัฒนาครู ดังนี้

1. การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู ควรมีการคัดเลือกและสรรหาผู้เข้าเรียนที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้ามาศึกษาเล่าเรียนสาขาครุศาสตร์ ส่วนการบรรจุเข้าสู่ตำแหน่งควรมีมาตรการพิเศษในการคัดเลือก
2. การศึกษาเบื้องต้นในสถาบันฝึกหัดครู การจัดการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูควรจัดถึงปริญญาตรีเป็นขั้นตอนในอนาคต ครูต้องมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อบรมและพัฒนาบุคลากรภาพเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน
3. การอบรมครูประจำการ ต้องเปิดโอกาสให้ครูที่ประจำการแล้วได้รับการอบรมความรู้ใหม่ๆ เสมอๆ โดยเฉพาะการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. การพัฒนาผู้สอนในสถาบันฝึกหัดครู การปรับปรุงทักษะของคณาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูทั้งหลาย ตลอดจนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนมาช่วยร่วมการผลิตครูย่อมพัฒนาระบบผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และช่วยให้การผลิตมีประสิทธิภาพขึ้น
5. การนิเทศ การควบคุม การตรวจสอบและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู อย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูรับทราบเกี่ยวกับการพัฒนาการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัอาชีพครู การนิเทศทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
6. การจัดการต้องปฏิรูปการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่างๆ โดยส่งเสริมให้แต่ละแห่งมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนการกำหนดปริมาณของครูต้องส่งเสริมให้ครูได้ทำงานเต็มศักยภาพด้วย
7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครู ทั้งช่วยในการปฏิบัติภารกิจของครูและเป็นผู้ร่วมตรวจสอบการทำงานของครู
8. สภาพการปฏิบัติงานต้องให้ความสนใจในการโน้มน้าวใจครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานโดยไม่ละทิ้งอาชีพ ทั้งอัตราเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ตลอดจนสภาพอื่นๆ ในการทำงานจะต้องดีพอเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ
9. อุปกรณ์การสอน การฝึกหัดครูและการสอนในโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์การสอนโดยเฉพาะแบบเรียนหลักสูตรจะต้องปรับปรุงอยู่เสมอโดยให้ครูมีส่วนร่วมทั้งในขั้นวางแผนและขั้นดำเนินการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาความรู้ใหม่ๆ สอนทักษะและประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียนจะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นัยนา ทองศรีเกตุ (2544: 40) ได้สรุปจากการประชุมนานาชาติว่าด้วยการเตรียมครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับคุณภาพครูไว้ว่า ครูต้องมีความรู้และพัฒนาตนในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับสาระเนื้อหาๆ ของหลักสูตรตลอดจนเป้าหมายของหลักสูตรนั้นๆ
2. ทักษะวิชาครู (Skill of Effective Pedagogy) ครูต้องมีทักษะรวมทั้งความสามารถในการนำวิชาครูไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีสอนที่หลากหลายตลอดทั้งวิธีการและยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ต่างๆ
3. การไตร่ตรอง ไตร่สวน (Reflection) และความสามารถในการวิพากษ์ตนเอง
4. ความเข้าใจคนอื่นและการยอมรับคนอื่น (Empathy) การรู้จักยอมรับคนอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานและศิษย์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งทางด้านจิตพิสัยและพุทธิพิสัยของศิษย์
5. ความสามารถในการจัดการ (Managerial Competence) ความรับผิดชอบในการจัดการทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

ชนาธิป พรกุล (2544: 6-7) เสนอว่าครูในยุคปัจจุบันควรมีคุณสมบัติที่ต้องพัฒนาสรุปได้ ดังนี้

1. มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างลุ่มลึก
2. ติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนตลอดเวลา ครูจึงต้องเป็นสมาชิกของสมาคมหรือชมรมทางวิชาการ
3. เป็นแบบอย่างในการคิดการทำ
4. เป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้
5. เป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. เป็นผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ
7. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ธำรง บัวศรี (2545: 4) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะหน่วยงานหลักในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีแผนปฏิบัติได้กำหนดยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ดังนี้

1. มีการปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี เป็นหลักสูตร 5 ปี เพื่อยกระดับวิชาชีพครู
2. มีการพัฒนาหลักสูตรปริญญาโททางการสอนการบริหารการศึกษาอื่นๆ เพื่อสนองความต้องการของวงการการศึกษา

3. มีการจูงใจโดยการให้ทุนการศึกษา การประกันมีงานทำและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสรรหาเพื่อดึงดูดครูเก่งให้มาเรียนครู

4. มีการให้ทุนการศึกษาปริญญาโทและเอกทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งทุนฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาวเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. มีการดำเนินการเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับใบประกอบวิชาชีพ

6. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม
 สุขชาญ โภคิน (2545: 23-25) ได้กล่าวว่า การปรับตัวของครูเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยนั้นจะต้องมีทักษะหรือความชำนาญในเรื่องต่างๆ 5 ประการเป็นพื้นฐาน ดังนี้

1. ทักษะด้านแนวคิด มีทักษะด้านการใช้แนวคิดรวบยอดไปในทางที่ถูกที่ควร จะต้องพัฒนาความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ เช่น วิธีสอนจะต้องมีความคิดริเริ่มและคิดหาวิธีการสอนแปลกๆ ใหม่ๆ เพื่อให้ลูกศิษย์มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติให้ได้ดี

2. ทักษะในด้านการปฏิบัติงาน มีความรู้ในงาน ต้องเป็นผู้ทำงานเป็นการวางแผนการสอน การให้เทคนิคการสอนแบบต่างๆ ตลอดจนการประเมินผลหรือการจัดเตรียมหลักสูตร เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถอยู่ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้

3. ทักษะด้านการจัดการ เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ครูต้องพัฒนาความรู้ในการจัดการอยู่ตลอดเวลา

4. ทักษะในด้านเกี่ยวกับมนุษย์ ถ้าเราสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ในสังคมเราก็จะได้รับการยอมรับ นับถือ มีเกียรติในสังคมและมีความอบอุ่นเสมอ

5. ทักษะในด้านการสื่อข้อความ ครูต้องเป็นนักสื่อความที่ดี ต้องรู้จักวิธีการสื่อข้อความอย่างหลากหลาย การสื่อความที่ดีเป็นการสร้างความเข้าใจและถูกต้องเป็นการลดปัญหาและความขัดแย้ง

นอกจากนักวิชาการดังกล่าวที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูและยังมีกฎหมายและองค์กรต่างๆ ที่มีสาระบัญญัติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและเสนอให้มีการพัฒนาครู

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา

1. ความหมายและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตรงกับคำว่า Human Resource management เรียกว่า HRM เป็นคำที่ถูกนำมาใช้แทนคำว่า การจัดการบุคคล หรือ Personnel management เนื่องจาก การจัดการบุคคลมีความหมายค่อนข้างแคบ มีขอบเขตเพียงการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร การมาทำงาน เวลา การเข้าออกของงาน การจัดสวัสดิการและการบริการ และมีการจัดฝึกอบรมเฉพาะให้บุคลากรสามารถทำงานได้เท่านั้น ไม่ได้ครอบคลุมถึงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว และไม่ได้มีการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรในองค์การได้เรียนรู้รอบด้านเกี่ยวกับ

ภารกิจขององค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544: 7) แต่เนื่องจากสังคมไทยและสังคมโลกทั่วโลกได้เปลี่ยนมาสู่ยุคโลกาภิวัตน์พร้อมกับความเจริญอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรสมัยใหม่จึงต้องใช้คนทำงานแบบใหม่ที่ความรู้ดี (Knowledge-Based Workforce) ต้องมีทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) และต้องกำหนดนิยามใหม่เกี่ยวกับผลของการดำเนินงาน (Redefining of Work Performance) เพื่อให้องค์กรสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานได้อย่างชาญฉลาดและสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว (ฉันทนา จันทรบรรจง, 2548)

2. ความหมายและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา
 ทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษา และระดับสูงกว่า ซึ่งมีตำแหน่งทางการสอนการสนับสนุนการสอนและการบริหารการศึกษา เช่น ครู และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ เจ้าหน้าที่ยุทธศาสตร์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนและนโยบาย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และบุคลากรสายสนับสนุนอื่นๆ ที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกำหนดให้เป็น “ครูและบุคลากรทางการศึกษา” รวมทั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้สอนสายบริหาร และสานสนับสนุนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาในส่วนกลาง (ฉันทนา จันทรบรรจง, 2549: 26) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 รวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีสภาวิชาชีพ มีใบประกอบวิชาชีพและมีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และมีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนครู เป็นการเฉพาะซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในฐานะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ายิ่งต่อสังคม เนื่องจากอยู่ในฐานะผู้หล่อหลอมอนาคตของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของเราจึงควรเป็นครูมืออาชีพทุกคน (ฉันทนา จันทรบรรจง, 2549: 27-29)

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการนำครูใหม่เข้าสู่งาน

Frederick (1997) ได้ศึกษาคุณค่าที่ได้รับของการเป็นที่ปรึกษาโดยเป็นครู โรงเรียนกองทัพอากาศของสหรัฐอเมริกา (USARF) ระดับต้นทั้งที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และไม่มีที่ปรึกษา วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดคุณค่าของโครงการที่ปรึกษาสำหรับครูผู้สอนระดับต้นในโรงเรียนดังกล่าว ประชากรของผู้สอนทั้งหมด 267 คน ได้รับการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามได้รับการตอบที่ใช้ได้ 217 คน (81.3%) ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยการตอบสนอง

ของผู้สอนกับที่ปรึกษาที่เป็นทางการและค่าเฉลี่ยการตอบสนองของผู้สอนที่ไม่เป็นทางการหรือค่าเฉลี่ยการตอบสนองโดยไม่มีที่ปรึกษาและ พบว่า กลุ่มที่มีที่ปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการได้รับการช่วยเหลือให้กลายเป็นผู้สอนที่ดีกว่าเดิม ได้รับการชี้แนะในการพัฒนาวิชาชีพมีการประเมินความสามารถในการสอนที่เป็นทางการ และได้รับวัสดุอุปกรณ์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน

Feiman-Nemser et al. (1999) ได้รายงานผลของการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นการเริ่มต้นเป็นครู โดยนำเสนอกรอบแนวคิดของเรื่องดังกล่าว ซึ่งพบว่า การนำครูนั้นมีความหมายที่แตกต่างกันไป 3 ลักษณะ คือ 1) หมายถึง ช่วงระยะของการเรียนรู้เพื่อการสอน (a phase in learning to teach) 2) หมายถึง กระบวนการทางสังคมของวิถีชีวิตความเป็นครู (a process of teacher Socialization) และ 3) โปรแกรมสำหรับการเริ่มต้นเป็นครู (a program for beginning teachers)

Riggs and Sandlin (2000) ศึกษาผลการใช้แฟ้มสะสมงานในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่และครูประจำการ พบว่า การใช้แฟ้มสะสมงานแบบมุ่งมาตรฐานด้านการสอน สามารถสนับสนุนความสามารถทางวิชาชีพครูได้อย่างเต็มที่ โดยสามารถยกระดับการประเมินความก้าวหน้า การประเมินผลสรุปและการประเมินตนเอง (Formative Sumative, Self-assessment) และสามารถสร้างประสบการณ์การสอนที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืนได้อย่างชัดเจนเพิ่มมากขึ้นให้กับครูใหม่และครูประจำการ

Kurtts, Levin (2000) ได้ศึกษาผลกระทบของการเรียนรู้และการฝึกหัดเทคนิคการช่วยเหลือโดยกลุ่มเพื่อน (Peer coaching techniques) ที่ใช้โมเดล McAllister and Neubert (1995) เป็นฐาน พบว่า นิสิตจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการประถมศึกษา จำนวน 27 คน มีความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นในเรื่อง 1) ความสำคัญของการพัฒนาในเชิงสะท้อนผลกลับ 2) ความสำเร็จของการพัฒนาการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยและมีความหวังว่านิสิตที่รู้จักหรือได้ฝึกฝนเทคนิควิธีดังกล่าวจะดำเนินการคิดต่อเนื่องต่อไปเกี่ยวกับการสอนของพวกเขาและมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่าของการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน

Carol, McCart, Sang K. (2001) ได้ศึกษาการเรียนรู้ของครูใหม่ ซึ่งเป็นการศึกษาการพัฒนาของครูด้วยระยะเวลายาวนาน 5 ปี ที่เข้าร่วมโครงการร่วมกับมหาวิทยาลัย โดยมีการมุ่งใจเข้าสู่งานและการให้คำปรึกษาในช่วงการจบการศึกษา ผลการวิจัยพบจุดเด่นสำคัญ 3 เรื่อง คือ การอยู่รอดของตนเอง ความชำนาญในงานและการตระหนักถึงความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ยังค้นพบอีกว่า ครูใหม่เหล่านี้ เห็นว่า การค้นพบความต้องการของผู้เรียนเป็นข้อกังวลที่ควรคำนึงมากกว่าเรื่องระเบียบวินัย

Veenman and Denessen (2001) ได้ศึกษาการฝึกสอน (coaching) ครู 5 ประการ (Five Training Studies) ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของประเทศเนเธอร์แลนด์ คือ 1)

ผู้ให้คำปรึกษาของโรงเรียน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา 3) ที่ปรึกษาครูใหม่ 4) ที่ปรึกษาของครูที่เป็นผู้ฝึกอบรม และ 5) ครูระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการสนับสนุนครูใหม่ ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างของการประมาณค่าระหว่างก่อนและหลังการฝึกสอน และยังพบว่า ครูผู้ฝึกสอนที่ได้รับการฝึกฝนทักษะการฝึกสอนจะมีทัศนคติต่อการใช้บันทึกการฝึกสอนสูงกว่าครูผู้ฝึกสอนที่ไม่ได้รับฝึกฝนมาก่อน นอกจากนี้ยังพบอีกว่า การทดสอบก่อนและหลังการใช้ทักษะการฝึกสอนจะปฏิสัมพันธ์กับการฝึกฝนทั้ง 5 ประการด้วย

Watzke (2007) ได้ทำการศึกษา วิธีการที่ต่างประเทศทำให้ความรู้ด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นครูได้เริ่มต้นเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงของครูใหม่ที่สอนภาษา จำนวน 9 คน จาก 3 ประเทศ คือ ฝรั่งเศส เยอรมัน และ สเปน โดยศึกษาระยะยาวที่ใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพเป็นวิธีการหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสังเกตชั้นเรียนการสนทนากลุ่มและการใช้เทคนิคการสร้างทฤษฎีฐานราก (grounded theory) สร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ตามประเด็นเนื้อหา 4 ส่วน คือ 1) ความรู้ที่มีมาก่อน 2) ทัศนคติที่มีต่อการควบคุมชั้นเรียน 3) เป้าหมายการจัดการเรียนการสอนในบทเรียนประจำ และ 4) การพิจารณาตอบสนองที่มีต่อผู้เรียน ผลการศึกษาที่สนับสนุนข้อเสนอ และสะท้อนไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครูของครูใหม่ว่า จะต้องได้รับการสนับสนุนในเรื่องความรู้ที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ช่วงแรก

2.2 นวัตกรรมการเรียนการสอน

นวัตกรรม หรือ นวัตกรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493 แปลว่า “การก่อสร้าง” วงการศึกษา นำคำนี้มาใช้ในความหมายของ “การทำขึ้นใหม่” หรือ “สิ่งที่ทำขึ้นใหม่” ซึ่งได้แก่ แนวคิด ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อและเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่ เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่างๆทางการศึกษา (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2493 อ้างอิงจาก ทิศนา ขัมภณี, 2545: 416)

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2553) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรม หมายถึง “สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม”

Rogers (1995) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า นวัตกรรมเป็นความคิด วิธีปฏิบัติหรือสิ่งซึ่งรู้ว่าเป็นของใหม่โดยบุคคลหรือผู้อื่นยอมรับ ไม่ว่าจะความคิดนั้นจะเป็นของใหม่หรือไม่ ตามความเห็นของบุคคล ถ้าบุคคลนั้นเห็นว่าเป็นสิ่งใหม่ สิ่งนั้นก็จะเป็นนวัตกรรม กล่าวถึงนวัตกรรมว่าประกอบด้วยแนวคิดมีระบบระเบียบ มีกระบวนการ มีหลักปฏิบัติ และเป็นสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งแนวคิดนวัตกรรมเป็นความคิดใหม่หรือการนำเอาสิ่งใหม่เข้ามาเพิ่ม และประดิษฐ์เป็นสิ่งใหม่ขึ้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะต้องผ่าน

การพิสูจน์และทดลองจนผลเป็นที่แพร่หลายและเชื่อถือในคุณค่าที่จะนำไปปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ ต้องมาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ เราจะต้องทำให้ทุกคนมีโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1) Improvement Innovation ที่ทุกคนสามารถคิดได้ ทำได้ที่หน้างานของตนเอง ซึ่งเป็นการส่งเสริมและสร้างฐานความคิดเชิงพัฒนาให้กับทีมงานเริ่มต่อยอด เชื่อมโยง ทำสิ่งที่ใหญ่ขึ้น ยกย่องสิ่งที่ดีพัฒนาขึ้นมาจนเห็นความแตกต่าง เช่น นวัตกรรมของ บริษัท NOK เป็นต้น

2) Incremental Innovation ส่วนมากจะเกิดจากการต่อยอดความคิด เชื่อมโยงกระบวนการและเทคโนโลยีมาสร้างเป็นสิ่งใหม่ที่ดีและมีคุณค่ามากกว่าเดิม เช่น การสร้างเทคโนโลยีใหม่ของธุรกิจโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3) Break through Innovation เป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมี ผู้อื่นต้องใช้เวลาตามเรา เป็นการสร้างโอกาสที่เป็นผู้นำในตัวสินค้าหรือบริการ ก่อให้เกิดคุณค่าแก่ลูกค้าและประสบความสำเร็จในตลาดอย่างชัดเจน เช่น Google เป็นต้น

นวัตกรรม หมายถึงความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาตัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำ นวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วย ประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย นวัตกรรม มีรากศัพท์มาจาก innovare ในภาษาละติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์คือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือก็คือ "การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ (Change) ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาส (Opportunity) และถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม" แนวความคิดนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยจะเห็นได้จากแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ เช่น ผลงานของ Joseph Schumpeter ใน The Theory of Economic Development (1934) โดยจะเน้นไปที่การสร้างสรรค การวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันจะนำไปสู่การได้มาซึ่ง นวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation) เพื่อประโยชน์ในเชิงพาณิชย์เป็นหลัก

คำว่า “นวัตกรรม” เป็นคำที่ค่อนข้างจะใหม่ในวงการการศึกษาของไทย คำนี้ เป็นศัพท์บัญญัติของคณะกรรมการพิจารณาศัพท์วิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มาจากภาษาอังกฤษว่า Innovation มาจากคำกริยาว่า innovate แปลว่า ทำใหม่ เปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ในภาษาไทยเดิมใช้คำว่า “นวกรรม” ต่อมาพบว่าคำนี้มีความหมายคลาดเคลื่อน จึงเปลี่ยนมาใช้คำว่า นวัตกรรม (อ่านว่า นะ วัด ตะ กำ) หมายถึงการนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมจากวิธีการที่ทำอยู่เดิม

เพื่อให้ใช้ได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นไม่ว่าวงการหรือกิจการใดๆ ก็ตาม เมื่อมีการนำเอาความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมก็เรียกได้ว่าเป็นนวัตกรรม ของวงการนั้นๆ เช่นในวงการศึกษานำเอามาใช้ ก็เรียกว่า “นวัตกรรมการศึกษา” (Educational Innovation) สำหรับผู้ที่กระทำ หรือนำความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มาใช้นี้ เรียกว่าเป็น “นวัตกรรม” (Innovator)

นวัตกรรม หมายถึงความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาตัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำ นวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วย ประหยัดเวลา และแรงงานได้ด้วย “นวัตกรรม” (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก innovare ในภาษาลาติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์คือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือก็คือ ”การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ (Change) ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาส (Opportunity) และถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม” แนวความคิดนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยจะเห็นได้จากแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์คน เช่น ผลงานของ Joseph Schumpeter ใน The Theory of Economic Development, 1934 โดยจะเน้นไปที่การสร้างสรรค การวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันจะนำไปสู่การได้มาซึ่ง นวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation) เพื่อประโยชน์ในเชิงพาณิชย์เป็นหลัก นวัตกรรมยังหมายถึงความสามารถในการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริงอีกด้วย (พันธุอาจ ชัยรัตน์ , Xaap.com) คำว่า “นวัตกรรม” เป็นคำที่ค่อนข้างจะใหม่ในวงการการศึกษาของไทย คำนี้เป็นศัพท์บัญญัติของคณะกรรมการพิจารณาศัพท์วิชาการศึกษาระทรวงศึกษาธิการ มาจากภาษาอังกฤษว่า Innovation มาจากคำกริยาว่า innovate แปลว่า ทำใหม่ เปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ในภาษาไทยเดิมใช้คำว่า “นวกรรม” ต่อมาพบว่าคำนี้มีความหมายคลาดเคลื่อน จึงเปลี่ยนมาใช้คำว่า นวัตกรรม (อ่านว่า นะ วัด ตะ กา) หมายถึงการนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมจากวิธีการที่ทำอยู่เดิม เพื่อให้ใช้ได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นไม่ว่าวงการหรือกิจการใดๆ ก็ตาม เมื่อมีการนำเอาความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมก็เรียกได้ว่าเป็นนวัตกรรม ของวงการนั้นๆ เช่นในวงการศึกษานำเอามาใช้ ก็เรียกว่า “นวัตกรรมการศึกษา” (Educational Innovation) สำหรับผู้ที่กระทำ หรือนำความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มาใช้นี้ เรียกว่าเป็น “นวัตกร” (Innovator) (boonpan edt01.htm) Thomas Hughes ได้ให้ความหมายของ “นวัตกรรม” ว่า เป็นการนำวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาเป็นขั้นๆ แล้ว เริ่มตั้งแต่การคิดค้น (Invention) การพัฒนา (Development) ซึ่งอาจจะเป็นไปในรูปของ โครงการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project) แล้วจึงนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

นวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ที่ทำขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ดังนั้น นวัตกรรมด้านการเรียนการสอนจึงอาจมีลักษณะเป็นแนวคิด หรือวิธีการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม “ความใหม่” มิใช่เป็นคุณสมบัติประการเดียวของนวัตกรรม ถ้าเป็นเช่นนั้น ของทุกอย่างที่เข้ามาใหม่ๆ ก็จะเป็น นวัตกรรมทั้งสิ้น นวัตกรรมไม่ว่าจะเป็นด้านใด จำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญดังนี้ (ทิสนา แคมณี, 2545: 416) เป็นสิ่งใหม่ ซึ่งมีความหมายในหลายลักษณะด้วยกัน ได้แก่

- 1) เป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือใหม่เพียงบางส่วน
- 2) เป็นสิ่งใหม่ที่ยังไม่เคยมีการนำมาใช้ในที่นั้น กล่าวคือ เป็นสิ่งใหม่ในบริบทหนึ่งแต่อาจเป็นของเก่าในอีกบริบทหนึ่ง ได้แก่ การนำสิ่งที่ใช้หรือ ปฏิบัติกันในสังคมหนึ่งมาปรับใช้ในอีกสังคมหนึ่ง นับเป็นนวัตกรรมในสังคมนั้น
- 3) เป็นสิ่งใหม่ในช่วงเวลาหนึ่ง แต่อาจเป็นของเก่าในอีกช่วงเวลาหนึ่ง เช่น อาจเป็นสิ่งที่เคยปฏิบัติมาแล้ว แต่ไม่ได้ผล เนื่องจากขาดปัจจัยสนับสนุน ต่อมาเมื่อปัจจัยและสถานการณ์อำนวย จึงนำมาเผยแพร่และทดลองใช้ใหม่ ถือว่าเป็นนวัตกรรมได้
- 4) เป็นสิ่งใหม่ที่กำลังอยู่ในกระบวนการพิสูจน์ทดสอบว่าจะใช้ได้ผลมากน้อยเพียงใดในบริบทนั้น
- 5) เป็นสิ่งใหม่ที่ได้รับการยอมรับนำไปใช้แต่ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานปกติ หากการยอมรับนำไปใช้นั้นได้กลายเป็นการใช้อย่างเป็นทางการเป็นปกติในระบบงานของที่นั้นแล้ว ก็ไม่ถือว่าเป็นนวัตกรรมอีกต่อไป
- 6) เป็นสิ่งใหม่ที่ได้รับการยอมรับนำไปใช้บ้างแล้ว แต่ยังไม่แพร่หลาย คือยังไม่เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง

นวัตกรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้ดังนี้

- 1) นวัตกรรมที่จับต้องได้ (Tangible Innovation) เป็นนวัตกรรมที่เน้นในส่วนขนานนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) แบ่งได้เป็น
 - 2) ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible product) เป็นนวัตกรรมที่ผู้ผลิตสร้างสรรค์ผลงานขึ้นมาและผู้ใช้สามารถเห็นและสัมผัสได้ เช่น รถยนต์รุ่นใหม่ เครื่องเล่นดีวีดีรุ่นใหม่ โทรศัพท์มือถือระบบใหม่ เป็นต้น
 - 3) ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Product) เป็นบริการ (Service) ที่ผู้ให้บริการพยายามสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา เช่น การใช้ Internet Banking ของธนาคาร การขาย Software ทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

นวัตกรรมที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Innovation) เป็นนวัตกรรมที่เน้นในส่วนของ นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เพราะทำให้ระบบการทำงานต่างๆ ในองค์กรมีการ เปลี่ยนแปลง แบ่งได้เป็น

1) นวัตกรรมขบวนการทางเทคโนโลยี (Technological Process Innovation) เป็นการ นำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาทำให้กระบวนการ และรูปแบบการทำงานในองค์กรพัฒนามากขึ้น เช่น การนำหุ่นยนต์ (Robot) มาใช้ในการผลิตรถยนต์ ธนาคารนำตู้ถอน-ฝากเงินอัตโนมัติ (ATM) มา ใช้ เป็นต้น

2) นวัตกรรมขบวนการทางองค์กร (Organization Process Innovation) เป็นการนำเอา ระบบการบริหารงานรูปแบบใหม่เข้ามาพัฒนากระบวนการและขีดความสามารถทางการบริหาร องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ระบบ Just In Time(JIT) ของโตโยต้า Six Sigma ของการบิน ไทย Balanced Scorecard (BSC) ของธนาคารกสิกรไทย เป็นต้น

นวัตกรรมทางการศึกษา คือ นวัตกรรมการเรียนการสอน (Instructional Innovation) คือสิ่งที่น่าสนใจในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นวัตกรรมที่นำมาใช้อาจมีผู้ คิดขึ้นก่อนแล้ว หรือคิดขึ้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ นวัตกรรมการเรียนการสอน ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นแนวคิดหรือวิธีการ เช่น รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรืออาจมีลักษณะเป็นสื่อการเรียนการสอน เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ และชุดการสอน เป็นต้น (จุฬาลักษณ์ สิววัฒน์, 2550)

กระบวนการพัฒนานวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของบุคลากร หลายๆ ฝ่ายในโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร ครูและนักเรียนรวมถึงชุมชน โดยใช้กระบวนการวิจัยในการ พัฒนาอย่างเป็นระบบ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: 12-15)

1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ สํารวจวิเคราะห์สภาพปัญหา จุดเด่น จุดด้อย และความต้องการในการพัฒนาการบริหาร จัดการ การจัดการเรียนการสอนและคุณธรรมจริยธรรม ของนักเรียน

2) ออกแบบนวัตกรรม

2.1) คิดจินตนาการ สร้างฝันในสิ่งที่คาดฝันจะนำมาใช้ในการพัฒนาหรือแก้ไขปรับปรุง ตามสภาพปัญหาและความต้องการ

2.2) จัดลำดับความคิดสรุปว่าจะทำอะไรทำ อย่างไร ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนา หรือ แก้ไข ปรับปรุงได้ตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการ

2.3) แสวงหา และรวบรวมความรู้เพื่อสนับสนุนในสิ่งที่คิด และกำหนดขั้นตอนการ พัฒนานวัตกรรม

3) สร้างหรือพัฒนานวัตกรรม

3.1) จัดเตรียมทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็น และจัดหางบประมาณในการพัฒนานวัตกรรม

3.2) ดำเนินการสร้าง / พัฒนานวัตกรรมตามขั้นตอนที่กำหนด

3.3) ตรวจสอบนวัตกรรมที่สร้างหรือพัฒนาในแต่ละขั้นตอน

3.4) สังเคราะห์ผลการตรวจสอบและปรับปรุงนวัตกรรมที่สร้าง/พัฒนา

3.5) กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณค่าความเป็นนวัตกรรม

4) ทดลองใช้

4.1) สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลผลการทดลองใช้

4.2) นำนวัตกรรมไปทดลองใช้ (Try Out)

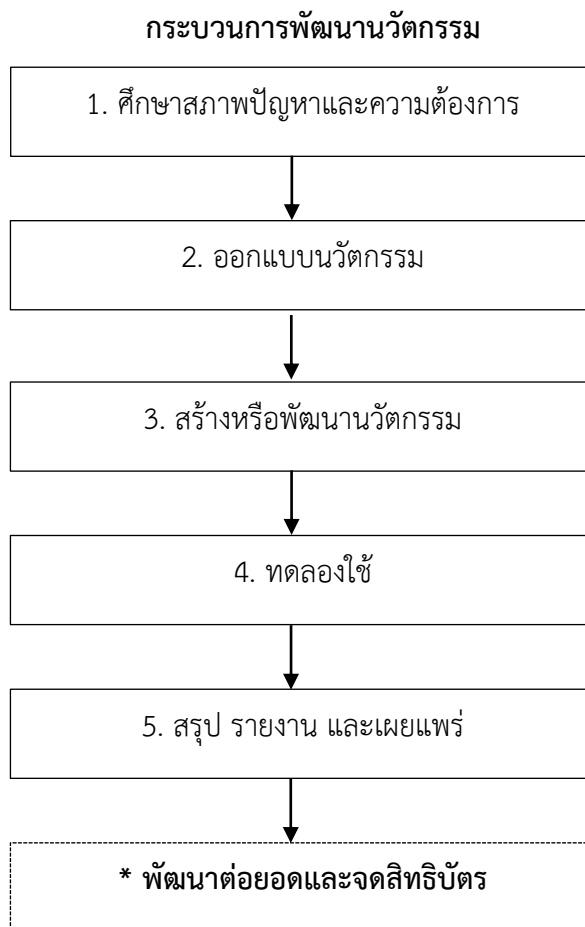
4.3) ประเมินผลการทดลองใช้และปรับปรุงนวัตกรรม

4.4) สรุปรายงาน และเผยแพร่

4.5) สรุปรายงานผลการสร้าง / พัฒนานวัตกรรม

4.6) เผยแพร่นวัตกรรม

กล่าวโดยนิยามของนวัตกรรมทางการศึกษาคือ สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาขึ้น นวัตกรรมเป็นความคิด วิธีปฏิบัติหรือสิ่งซึ่งรู้ว่าเป็นของใหม่โดยบุคคลหรือผู้อื่นยอมรับ เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ดังภาพกระบวนการพัฒนานวัตกรรม ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการพัฒนานวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: 12-15)

2.2.1 ลักษณะของนวัตกรรมทางการศึกษา

ทางการเรียนการสอนก็เช่นเดียวกับด้านอื่นๆ ที่ต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นวัตกรรมที่นำมาเผยแพร่ บางนวัตกรรมได้รับการยอมรับอย่างรวดเร็ว บางนวัตกรรมใช้เวลานานหลายปีกว่าจะได้รับการยอมรับและบางนวัตกรรมไม่ได้รับการยอมรับเลยก็มี นอกจากนี้ มีบางนวัตกรรมได้รับการนำไปใช้ในวงจำกัด แต่บางนวัตกรรมได้รับการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง การที่นวัตกรรมใดๆก็ตามจะได้รับความสนใจและยอมรับนำไปใช้อย่างกว้างขวางเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติหรือลักษณะของนวัตกรรม รวมทั้งรูปแบบหรือลักษณะของการเผยแพร่นวัตกรรมนั้น

นวัตกรรมที่มักได้รับความสนใจและยอมรับนำไปใช้อย่างกว้างขวางโดยทั่วไปมีลักษณะดังนี้ (ทิตินา แซมณี, 2545: 417)

- 1) เป็นนวัตกรรมที่ไม่ซับซ้อนและยากจนเกินไป ความยากง่ายของนวัตกรรมมี
 - 2) อิทธิพลอย่างมากต่อการยอมรับนำไปใช้ หากนวัตกรรมนั้นมีลักษณะที่ผู้ใช้เข้าใจได้ง่ายใช้ได้ง่าย ใช้ได้สะดวก การยอมรับนำไปใช้ก็มักเกิดขึ้นได้ง่าย ไม่ต้องใช้เวลาในการเผยแพร่มากนัก
 - 3) เป็นนวัตกรรมที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายจนเกินไป นวัตกรรมที่จำเป็นต้องใช้วัสดุ
 - 4) อุปกรณ์และการบำรุงรักษาที่มีค่าใช้จ่ายสูงย่อมได้รับการยอมรับและนำไปใช้น้อยกว่านวัตกรรมที่มีค่าใช้จ่ายถูกกว่า เนื่องจากผู้ใช้งานจำนวนมากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ แม้จะมีความต้องการใช้แต่ขาดงบประมาณก็ไม่สามารถใช้ได้
 - 5) เป็นนวัตกรรมที่สำเร็จรูป นวัตกรรมที่อำนวยความสะดวกในการใช้มักได้รับการ
 - 6) ยอมรับและนำไปใช้มากกว่านวัตกรรมที่ผู้ใช้จะต้องนำไปจัดทำเพิ่มเติม ซึ่งผู้ใช้จะต้องใช้เวลาจัดเตรียมเพิ่มขึ้น
 - 7) เป็นนวัตกรรมที่ไม่กระทบกระเทือนต่อบริบทเดิมมากนัก นวัตกรรมที่มีผลกระทบ
 - 8) ต่อบริบทเดิมมาก จำเป็นต้องปรับหรือเปลี่ยนแปลงบริบทเดิมมาก การนำไปใช้ย่อมยากกว่านวัตกรรมที่ไม่มีผลกระทบต่อบริบทเดิมมากนัก
 - 9) เป็นนวัตกรรมที่มีคนเกี่ยวข้องไม่มากนัก นวัตกรรมใดที่ต้องอาศัยคนหลายกลุ่มเข้า
 - 10) มาช่วยเหลือเกี่ยวข้องด้วย ทำให้ผู้ใช้ต้องประสานงานหลายฝ่าย การใช้ที่ขึ้นกับคนหลายฝ่ายย่อมทำให้เกิดความไม่สะดวกในการใช้ จึงทำให้การยอมรับหรือการใช้นวัตกรรมนั้นยากขึ้น
 - 11) เป็นนวัตกรรมที่ให้ผลชัดเจน นวัตกรรมที่ส่งผลเป็นรูปธรรมเห็นได้ชัดเจนมักได้รับ
 - 12) การยอมรับสูงกว่านวัตกรรมที่ให้ผลไม่ชัดเจน
- ประเภทของนวัตกรรมการเรียนการสอน สามารถแบ่งได้ดังนี้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ เพียววินดีสุข, ม.ป.ป.,: 6-11)
- 1) หลักสูตร เช่น หลักสูตรท้องถิ่น รายวิชาเพิ่มเติม โปรแกรมการศึกษา เป็นต้น
 - 2) วัสดุหลักสูตร เช่น หนังสือ ตำรา หนังสืออ่านเสริมประสบการณ์ คู่มือครู เป็นต้น
 - 3) รูปแบบ วิธีการสอนและเทคนิคการสอน

- (1) รูปแบบการสอน เช่น CIPPA 4MAT 5E learning cycle เป็นต้น
- (2) วิธีการสอนเช่น วิธีสอนแบบปรนัย วิธีสอนแบบสืบสอบ เป็นต้น
- (3) เทคนิคการสอน เช่น เทคนิคการใช้คำถามหมวก 6 ใบ เทคนิคการเสริมแรง เป็นต้น

4) ชุดกิจกรรม เช่น ชุดการเรียนรู้การสอน ชุดฝึกอบรม โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอนชุดแบบฝึกหัดเพื่อพัฒนาการอ่านเพื่อความเข้าใจ เป็นต้น

5) แบบสอบ แบบวัด แบบประเมิน เช่น แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดทักษะการคิด แบบวัดเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ แบบวัดการแก้ปัญหา เป็นต้น

6) งานเขียนเชิงสร้างสรรค์ เช่น เรื่องสั้น นิทาน สื่อการอ่าน สารคดี เป็นต้น

7) สื่อการเรียนรู้ เช่น ภาพยนตร์ เทปเพลง เทปบรรยาย อุปกรณ์การทดลองวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

กล่าวโดยนิยามของลักษณะของนวัตกรรมทางการศึกษา คือ เป็นนวัตกรรมที่ไม่ซับซ้อนและยากจนเกินไป เป็นนวัตกรรมที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายจนเกินไป นวัตกรรมที่อำนวยความสะดวกในการใช้ ไม่กระทบกระเทือนต่อบริบทเดิมมากนัก มีผู้เกี่ยวข้องน้อยจะทำให้ไม่เกิดความยุ่งยากในการประสานงาน และเกิดผลชัดเจน นวัตกรรมที่ส่งผลเป็นรูปธรรมเห็นได้ชัดเจน

2.2.2 ขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

Hughes (1971) ให้อธิบายขั้นตอนของการพัฒนานวัตกรรม ว่าเป็นการนำวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาแล้ว โดยมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นการคิดค้น (Invention)
 - 2) ขั้นการพัฒนา (Development)
 - 3) ขั้นนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างจากการปฏิบัติเดิมๆ ที่เคยปฏิบัติ
- สุวิสารห์ เหล่าเกิด (2551) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนานวัตกรมมี 9 ขั้นตอนดังนี้
- ขั้นตอนที่ 1. สร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนา
 - ขั้นตอนที่ 2. วิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ขั้นตอนที่ 3. กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้
 - ขั้นตอนที่ 4. กำหนดคุณลักษณะนวัตกรรมการเรียนรู้
 - ขั้นตอนที่ 5. สำนวจทรัพยากรการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้
 - ขั้นตอนที่ 6. ออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้
 - ขั้นตอนที่ 7. วางแผนและดำเนินการพัฒนาการเรียนรู
 - ขั้นตอนที่ 8. ตรวจสอบ ทดลองและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้
 - ขั้นตอนที่ 9. สรุปและประเมินผลการเรียนรู้

ในแต่ละขั้นตอน มีรายละเอียดอย่างไรบ้าง ให้ครูผู้สอนที่จะทำการวิจัยได้ตั้งใจศึกษาและทำความเข้าใจด้วยตนเองให้แจ่มแจ้งและจริงจัง ดังจะได้อธิบายต่อไป

1. การสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนา ให้พิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - 1) ศึกษาหลักสูตร เนื้อหาและเนื้อเรื่อง ที่จะสอน โดยให้พิจารณาถึง ความจำเป็น สภาพความต้องการและความสำคัญ ที่ผู้สอนควรกำหนดขอบเขตการนำเสนอเนื้อหาด้วยนวัตกรรมการเรียนรู้เป็นหัวข้อหลักและหัวข้อรองตามลำดับ
 - 2) ศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของเนื้อหาวิชา เพื่อให้ทราบสภาพพื้นฐานเบื้องต้น ด้านโครงสร้าง สารสำคัญและรายละเอียดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนรู้แก่ผู้เรียน
 - 3) ศึกษาสภาพปัญหา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และระดับความต้องการในขณะนั้น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและช่วยให้นักเรียนที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาหรือความต้องการที่เกิดขึ้น
 - 4) กำหนดแนวทางการพัฒนา และการประเมินคุณภาพ นวัตกรรมการเรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้นว่า ต้องการนำไปให้ผู้สอนหรือผู้เรียนใช้ และหลังจากใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ตามกระบวนการที่กำหนดไว้แล้ว ผู้เรียนจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร และจะทราบได้อย่างไรว่า นวัตกรรมนั้นประสบความสำเร็จในการนำไปใช้งานนั้นๆ
2. การวิเคราะห์หลักสูตร ให้วิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้
 - 1) วิเคราะห์โครงสร้างของเนื้อหา เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของเนื้อหา ว่ามีลักษณะโครงสร้างตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ ควรประกอบด้วยสาระที่เป็นแกนหลักและรายละเอียดใดบ้างที่ทำให้เนื้อหาสาระที่กำหนดขึ้นสามารถนำไปพัฒนานวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความสมบูรณ์ ทันสมัย และตรงตามวัตถุประสงค์
 - 2) วิเคราะห์ความยาวนานของเวลาที่ใช้ เพื่อแบ่งเนื้อหาสาระและจัดลำดับการนำเสนอนวัตกรรมให้เหมาะสมกับความคงทนในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละกลุ่มแต่ละวัย
3. วิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อพิจารณาคุณลักษณะผู้เรียนในด้านต่างๆ เช่น วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ประสบการณ์เดิม ลักษณะทางกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความต้องการ เจตคติ เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาการด้านร่างกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์ของผู้เรียน เนื่องจากลักษณะของผู้เรียนจะมีผลโดยตรงต่อการพิจารณาเลือกพัฒนานวัตกรรมตลอดจนวิธีการนำเสนอให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเรียนรู้
4. การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ให้พิจารณาจากวิธีการกำหนดให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรม ที่แสดงถึงการเรียนรู้และระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ ด้วยการจัดลำดับเนื้อหา กำหนดเวลาการนำเสนอและกิจกรรม เพื่อให้ให้นักเรียนสามารถถ่ายทอดพฤติกรรมและคุณลักษณะที่

ต้องการให้แก่ผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งประเภทการเรียนรู้และระดับการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ได้ ดังนี้

1) พุทธิพิสัย (Cognitive) เป็นการรับข้อมูลและเนื้อหาความรู้จากสิ่งที่ย้ายไปสู่สิ่งยาก อันเป็นการพัฒนาด้านสติปัญญาของมนุษย์ ซึ่งมี 6 ระดับ ได้แก่ 1) รู้และจำได้ 2) เข้าใจเรื่องราว 3) นำไปใช้ได้ 4) วิเคราะห์ได้ 5) สังเคราะห์ได้ และ 6) ประเมินคุณค่าได้

2) ทักษะพิสัย (Psycho-motor) เป็นการเรียนรู้ที่แสดงออกในด้านทักษะและความสามารถทางการบังคับกลไกของร่างกายในการปฏิบัติงานต่างๆ มี 7 ระดับ ได้แก่

- (1) รับรู้การกระทำ
- (2) เตรียมความพร้อม
- (3) ตอบสนองตามสภาพ
- (4) ปรับกลไกการตอบสนอง
- (5) ตอบสนองโดยอัตโนมัติ
- (6) ดัดแปลงกระบวนการตอบสนอง และ
- (7) ปรับประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นๆ

3) จิตพิสัย (Affective) เป็นการเรียนรู้ที่แสดงออกด้านทัศนคติ ความรู้สึก เพื่อพัฒนาพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล มี 5 ระดับ ได้แก่

- (1) ตั้งใจรับรู้
- (2) ยอมรับและเชื่อถือ
- (3) เห็นคุณค่า
- (4) จัดระบบคุณค่าได้
- (5) สร้างลักษณะนิสัย

4) การกำหนดคุณลักษณะنواتกรรมการเรียนรู้ ให้นำเอาวัตถุประสงค์มาเป็นกรอบคุณลักษณะ โดยให้พิจารณา คุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

4.1) คุณลักษณะของنواتกรรมการเรียนรู้ด้านประเภทการใช้งาน จัดอยู่ในประเภทใด เช่น นวัตกรรมประเภทเครื่องฉาย นวัตกรรมประเภทไม่ใช่เครื่องฉาย นวัตกรรมประเภทเครื่องเสียง เป็นต้น

4.2) คุณลักษณะของنواتกรรมการเรียนรู้ด้านลำดับชั้นการเรียนรู้ ควรใช้นวัตกรรมในลำดับใด ตามลำดับชั้นการเรียนรู้แบบกรวยประสบการณ์ ซึ่งมีการเรียงลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์เรียนรู้จากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ 1) ประสบการณ์ตรง 2) ประสบการณ์รอง 3) ประสบการณ์จากการแสดง 4) การสาธิต 5) การศึกษา

นอกสถานที่ 6) นิทรรศการ 7) โทรทัศน์ 8) ภาพยนตร์ 9) การบันทึกเสียง 10) วิทยู 11) ภาพนิ่ง 12) ทัศนศึกษา 13) วจนศึกษา

4.3) คุณลักษณะของนวัตกรรมการเรียนรู้อยู่ เนื่องจากนวัตกรรมมี ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดประสบการณ์และช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ได้ในระดับที่แตกต่างกัน ดังนั้น จะต้องพิจารณาคัดเลือกนวัตกรรมให้สอดคล้องกับประเภทของลักษณะข้อมูลและประสิทธิภาพการ รับรู้ของผู้เรียน

5) การสำรวจทรัพยากรการพัฒนานวัตกรรม ให้มีการสำรวจทรัพยากรพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5.1) สำรวจบุคลากร ควรสำรวจบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้อง อาจได้แก่ 1) นักเทคโนโลยีการศึกษาด้านการพัฒนา การทดสอบ และทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) นักวิชาการ ด้านหลักสูตรและเนื้อหา 3) นักจิตวิทยาการศึกษา ด้านพฤติกรรมและพัฒนารับรู้ 4) ผู้สอน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน 5) นักวัดและ ประเมินผล ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

5.2) สำรวจเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ ให้สำรวจก่อนดำเนินงานเพื่อ เตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการนำเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์มาใช้เพราะกระบวนการพัฒนา จำเป็นต้องใช้เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป รวมทั้งจะได้คำนวณ ถึงปริมาณหรืองบประมาณในการดำเนินการ

5.3) สำรวจงบประมาณ ให้ทำการสำรวจงบประมาณเพื่อดำเนินการ ซึ่ง อาจโดยการเขียนโครงการขอรับการสนับสนุนจากโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีเมตตาจิต ที่จะให้การอนุเคราะห์

5.4) สำรวจสถานที่ ให้ทำการสำรวจสถานที่ที่จะนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด รวมทั้งสภาพแวดล้อมข้างเคียงด้วย

6) การออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างดี ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของ นวัตกรรมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้พิจารณาโดยยึดหลักการ ดังนี้

6.1) หลักการและทฤษฎีทางจิตวิทยาการศึกษา ควรคำนึงถึงหลักการและ ทฤษฎีทางจิตวิทยาการศึกษา ดังนี้

(1) การเสริมแรง นวัตกรรมเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต้องมีอิทธิพลต่อการจูงใจ ผู้เรียนให้มากที่สุดหรือมากกว่าที่เคยใช้มา

(2) การให้ความรู้เฉพาะเรื่อง นวัตกรรมเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต้องเป็นสิ่งที่มี อิทธิพลต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเนื้อหาสาระให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้มากที่สุด

(3) ความสัมพันธ์ เนื้อหาและแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกของ นวัตกรรมที่ดีมีคุณค่าและมีความหมายต่อผู้เรียนต้องสัมพันธ์กันในขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้

(4) พื้นฐานของการรับรู้ ความประณีต ความละเอียด ความสัมพันธ์ กันและความชัดเจนของเนื้อหาพื้นฐานของการรับรู้ย่อม มีอิทธิพลต่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยิ่ง

(5) การใช้องค์ประกอบ ความคุ้นเคยของผู้เรียนและการใช้เทคนิค การนำเสนอของผู้สอนต้องสอดคล้องกับทัศนคติของผู้เรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนา นวัตกรรม

(6) ความเป็นรูปธรรม นวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียน สามารถสัมผัสได้อย่างเป็นรูปธรรมเป็นสิ่งที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างยิ่ง

(7) อัตราส่วนของเนื้อหาสาระ ในขณะนำนวัตกรรมไปจัดกิจกรรม การเรียนรู้ต้องกำหนดปริมาณเนื้อหาและจัดลำดับการนำเสนอให้มีอิทธิพลและส่งผลต่อการเรียนรู้ มากที่สุด

(8) การจัดตัวแปรทางการสอน นวัตกรรมการเรียนรู้ต้องสามารถจัด สภาพขององค์ประกอบต่างๆ ให้สามารถเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนเฉพาะจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้มาก ที่สุด

(9) ความเป็นผู้นำทางการสอน นวัตกรรมการเรียนรู้ต้องช่วยให้ สามารถประยุกต์ใช้เทคนิควิธี หลักการและทฤษฎีต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้มาหลอมรวมกับ ประสบการณ์เดิม เพื่อใช้กิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพ ของผู้เรียน

6.2) หลักการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ ให้คำนึงถึงพื้นฐานของ องค์ประกอบต่างๆ ที่บรรจุไว้ในนวัตกรรม ต้องมุ่งเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ การสังเกต การจดจำ มีความคิดสร้างสรรค์และกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรม โดยเฉพาะองค์ประกอบภายในนวัตกรรม ได้แก่ ความกลมกลืน สัดส่วน ความสมดุล จังหวะ การเน้น ความเป็นเอกภาพและความแตกต่างหรือ การตัดกันที่แสดงออกด้วยการใช้ เส้น สี แสงและเงา

6.3) หลักการสื่อสาร สิ่งที่เราควรคำนึงในการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ คือ การถ่ายทอดข้อมูลอันเป็นความรู้และประสบการณ์จากผู้สอนไปยังผู้เรียน ด้วยการให้ความสำคัญกับ องค์ประกอบของการสื่อสาร ได้แก่ ผู้ส่งสารหรือแหล่งของสาร เนื้อหาเรื่องราวของนวัตกรรมหรือช่องทาง การนำข่าวสาร ไปถึงผู้รับหรือกลุ่มเป้าหมาย ผลที่เกิดขึ้นและปฏิกิริยาตอบสนอง ผู้เรียนที่ สัมผัสได้ นอกจากนี้ยังต้องพิจารณารูปแบบของการสื่อสารด้วยว่าเป็นการสื่อสารทางเดียวหรือการ สื่อสารสองทางด้วย

6.4) หลักการเรียนรู้ ให้พิจารณาว่านวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น ควรตอบสนองต่อการเรียนรู้ในลักษณะใดบ้าง เช่น โดยการวางเงื่อนไข ด้านภาษา ด้านทักษะ การสัมผัส การแก้ปัญหา กระบวนการทางสังคม การสังเกต ความผิดพลาด การคัดค้านหรือโต้แย้ง เป็นต้น

6.4.1) การวางแผนและดำเนินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ควรยึดหลักการ ดังนี้

(1) กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ต้องกำหนดขั้นการปฏิบัติ เป้าหมาย จำนวนทรัพยากรและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนไว้

(2) การดำเนินงานตามแผน ให้นำเอาทรัพยากรต่างๆ ที่กำหนดไว้มาดำเนินการพัฒนาตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจเป็นคู่มือหรือแบบประเมินผล หรือปฏิทินการดำเนินงานการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น

6.4.2) การตรวจสอบ ทดลองและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ โดยควรยึดหลักการ ดังนี้

(1) การตรวจสอบเบื้องต้น เป็นการตรวจสอบคุณภาพและความสอดคล้องกับการนำนวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้งานจริง โดยกลุ่มผู้พัฒนาและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการตรวจสอบที่เหมาะสมกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่มีระยะเวลาแก้ไขปัญหาในช่วงสั้นๆ

(2) การทดลองและพัฒนา (Try - out) เป็นการตรวจสอบคุณภาพโดยนำไปใช้กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เพื่อปรับปรุงแก้ไขความบกพร่องที่ค้นพบจากการทดลอง ในขั้นนี้จะมีความเหมาะสมกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ซึ่งการทดลองที่ได้มาตรฐานมี 3 ลำดับชั้น ดังนี้

(2.1) ขั้นการทดลองแบบ 1 : 1 โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้สอนและผู้เรียนในขณะที่ใช้นวัตกรรมการเรียนรู้โดยละเอียด หากพบว่ามีส่วนใดขาดตกบกพร่องจะต้องดำเนินการแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

(2.2) ขั้นการทดลองกลุ่มเล็ก (5-10 คน) โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีความสามารถทางการเรียนแตกต่างกัน ทั้งที่เรียนอ่อน ปานกลางและเก่ง หากพบข้อผิดพลาดหรือบกพร่องก็ทำการแก้ไขอีกครั้ง อันเป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของนวัตกรรมการเรียนรู้

(2.3) ขั้นทดลองกลุ่มใหญ่ (30 คนขึ้นไป) เป็นการตรวจสอบคุณภาพจากการใช้งานในสถานการณ์ที่จำลองขึ้นเช่นเดียวกับกลุ่มเล็ก ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มผู้เรียนอ่อน ปานกลางและเก่งเช่นเดียวกันและหากพบข้อบกพร่องก็ให้ทำการแก้ไขให้ดียิ่งๆ ขึ้น

(3) การทดสอบประสิทธิภาพในสถานการณ์จริง หลังจากทดลองและปรับปรุงคุณภาพจนแน่ใจว่านวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพอย่างแท้จริงแล้ว ต้องทดสอบประสิทธิภาพเพื่อยืนยันว่านวัตกรรมนั้นๆ เป็นนวัตกรรมที่มีมาตรฐานเชื่อถือได้อีกครั้งหนึ่ง

อนึ่งในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ด้วย การวิจัยในชั้นเรียน นั้น ควรใช้เพียงการตรวจสอบเบื้องต้น เท่านั้น เพื่อความรวดเร็วและให้ทันกับสถานการณ์ที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ในเรื่องต่อไป

(4) การสรุปและประเมินผล ซึ่งควรมีหลักการพิจารณา 4 ประการ ดังนี้

(4.1) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) หลังใช้นวัตกรรมการเรียนรู้แล้ว ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้อย่างชัดเจน

(4.2) มีประสิทธิผล (Productivity) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยผู้เรียนจำนวนมากหรือทุกคนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

(4.3) มีความประหยัด (Economy) นวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเมื่อนำมาใช้สอนแล้วมีความคุ้มค่ากับการลงทุน ทั้งด้านทุนทรัพย์ แรงงานและระยะเวลาที่สูญเสียไป ตลอดจนมีความคงทนถาวรไม่ชำรุดเสียหายง่าย

(4.4) มีคุณลักษณะที่ดี (Goodness) นวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นต้องตรงกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาใช้ง่ายสะดวกปลอดภัย ไม่สิ้นเปลืองประหยัดคุ้มค่า สามารถแก้ปัญหาข้อบกพร่องของเนื้อหาวิชาและสถานการณ์การเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

โดยสรุปขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาคือ การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ หรือจะกล่าวสั้นๆ ว่าการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ นั้นมีหลักการหรือวิธีการอย่างไรนั่นเอง ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนา
2. วิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้
4. กำหนดคุณลักษณะนวัตกรรมการเรียนรู้
5. สำรวจทรัพยากรการพัฒนา
6. ออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้
7. วางแผนและดำเนินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

8. ตรวจสอบ ทดลองและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

9. สรุปและประเมินผลการเรียนรู้

2.2.3 เกณฑ์การพิจารณาหรือประเมินคุณภาพของนวัตกรรม

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาหรือประเมินคุณภาพของนวัตกรรมดังกล่าว มีหน่วยงานและนักการศึกษาซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ กรมวิชาการ ศุภสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและภูมิภาค ได้เสนอแนะเกณฑ์และแนวคิดที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2545: 43) กล่าวถึงการประเมินคุณภาพนวัตกรรมการเรียนรู้ ว่าควรพิจารณาจากคุณสมบัติ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยพิจารณาจากการที่ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้อย่างชัดเจน ภายหลังจากนำนวัตกรรมฯ มาใช้สอนแล้ว

2) ความมีประสิทธิภาพ (Productivity) โดยพิจารณาจากนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การเรียนการสอน โดยผู้เรียนจำนวนมากหรือทุกคนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3) ความประหยัด (Economy) โดยพิจารณาว่าเมื่อนำนวัตกรรมฯ ไปใช้สอนแล้วเกิดความคุ้มค่ากับการลงทุน ทั้งด้านทุนทรัพย์ แรงงาน และระยะเวลาที่เสียไป ตลอดจนมีความคงทนถาวร

4) คุณลักษณะที่ดี หมายความว่า นวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เนื้อหาวิชา และสถานการณ์การเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

ศุภสภา ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพนวัตกรรมการศึกษาเพื่อใช้พิจารณาคุณภาพของนวัตกรรมหลักสูตรของโรงเรียนต่างๆ ภายใต้อำนาจหน้าที่ของโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรมการประจำปี 2547-2549 ของศุภสภา ดังนี้

1) คุณค่าทางวิชาการ ได้แก่ กระบวนการคิดที่เชื่อมโยง และสัมพันธ์เป็นระบบ สมเหตุสมผล แสดงถึงแนวคิด หลักการ ทฤษฎี หรือจุดเน้นของนวัตกรรมที่พัฒนา มีความคิดรวบยอดและความถูกต้องของสาระความรู้ที่นำเสนอ ตลอดจนมีขั้นตอนการปฏิบัติที่นำไปสู่ผลปฏิบัติที่สำเร็จและเกิดผลต่อกลุ่มเป้าหมาย

2) ประโยชน์ของนวัตกรรม เป็นผลงานที่นำไปสู่การพัฒนาในด้านต่างๆ ทำให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องเกิดการเรียนรู้กันทั้งในระดับโรงเรียนและส่งผลถึงชุมชน

3) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมคิด วิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ ประเมิน และชื่นชมในผลงานที่เกิดขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 3) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพของนวัตกรรมการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการนวัตกรรมการศึกษา Innovation 2007: จากท้องถิ่นสู่สากล ดังนี้

- 1) ความเป็นนวัตกรรม โดยพิจารณาจากการเป็นผลงาน วิธีการ กระบวนการหรือองค์ความรู้ที่ส่งผลต่อเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ
- 2) กระบวนการพัฒนานวัตกรรม แบ่งเป็นหัวข้อย่อย คือ
 - 2.1) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการนำไปใช้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย
 - 2.2) การออกแบบนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
 - 2.3) การนำไปใช้ มีการดำเนินกิจกรรมของนวัตกรรม ตามที่ออกแบบไว้จริง
 - 2.4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งจากภายในและนอกหน่วยงาน
 - 2.5) ผลที่เกิดขึ้นเกิดจากการนำนวัตกรรมไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- 3) คุณค่าของนวัตกรรม พิจารณาจากหัวข้อต่อไปนี้
 - 3.1) ความสามารถในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพของกลุ่มเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3.2) การใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน

3.3) การเรียนรู้ร่วมกันทั้งหน่วยงาน

3.4) การนำไปใช้ง่ายและสะดวก

3.5) การยอมรับ โดยมีการเผยแพร่และการนำไปใช้ทั้งภายในและนอกหน่วยงาน

โรเจอร์ (Rogers, 1995: 161-185) กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม (The Innovation Decision Process) ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลหรือหน่วยที่ทำหน้าที่ตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมรับทราบว่านวัตกรรมเกิดขึ้นและทราบถึงหลักการทำงานของนวัตกรรมนั้น บุคคลหรือหน่วยตัดสินใจจะสร้างทัศนคติต่อนวัตกรมนั้น เช่น สนใจหรือไม่สนใจต่อนวัตกรรม จากนั้นจะทำการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมโดยบุคคลหรือหน่วยตัดสินใจได้เข้าไปมีส่วนร่วมในนวัตกรรมนั้นแล้ว เช่น ได้ทดลองนวัตกรรมนั้นแล้วพร้อมที่จะตัดสินใจว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้น หากยอมรับในนวัตกรรมนั้นบุคคลหรือหน่วยตัดสินใจจะนำนวัตกรรมนั้นมาใช้งาน หากการนำนวัตกรรมไปใช้งานเกิดประโยชน์แก่ผู้ทดลองใช้ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้ายของการตัดสินใจยอมรับว่านวัตกรรมคือการใช้นวัตกรรมนั้นอย่างถาวร โดยในขั้นนี้บุคคลหรือหน่วยตัดสินใจจะแสวงหาความมั่นใจในการตัดสินใจนำนวัตกรรมนั้นมาใช้ อย่างไรก็ตาม เมื่อบุคคลหรือหน่วยตัดสินใจมาถึงขั้นนี้อาจกลับสู่ขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้อีกได้

การพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนโดยทั่วไปนั้น มีกระบวนการหลักๆ ที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ (ทิตานา แชมมณี, 2545: 419-421)

1) การระบุปัญหา (Problem) ความคิดในการพัฒนาวัตกรรมการส่วนใหญ่จะเริ่มต้นที่การมองเห็นปัญหาในเรื่องนั้น และมีความต้องการจะแก้ไขปัญหานั้นเพื่อให้เกิดสภาพการณ์หรือผลที่ดีขึ้น

2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Objective) เมื่อระบุปัญหาได้ชัดเจนแล้ว ขั้นตอนไปก็คือการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวัตกรรมการว่า วัตกรรมการที่จะพัฒนานั้นควรมีคุณสมบัติหรือประสิทธิภาพอย่างไร และเพียงใด

3) การศึกษาข้อจำกัดต่างๆ (Constraints) ก่อนที่จะมีการประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมต่างๆ ขึ้นมา ผู้พัฒนาจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ ในบริบทที่จะใช้นวัตกรรมการนั้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาวัตกรรมการให้สามารถใช้ได้จริงโดยสะดวกในบริบทนั้น

4) การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม (Innovation) ได้แก่ การแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ ข้อมูล และความคิดสร้างสรรค์ของผู้ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมที่สร้างขึ้นอาจเป็นการนำของเก่ามาดัดแปลงหรือปรับปรุง เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาและทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรืออาจเป็นการคิดค้นใหม่ทั้งหมดก็ได้ นวัตกรรมอาจอยู่ในรูปแบบต่างๆ กัน แล้วแต่ลักษณะของปัญหาและวัตถุประสงค์ของนวัตกรรมนั้น เช่น อาจมีลักษณะเป็นแนวความคิด หลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการเทคนิค หรือสิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยี เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใด นวัตกรรมจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง และรายละเอียดในการใช้นวัตกรรมการนั้นให้ได้ผล

5) การทดลองใช้ (Experimentation) เมื่อคิดค้นหรือประดิษฐ์นวัตกรรมได้แล้ว ขั้นตอนที่สำคัญและจำเป็นมากก็คือ การทดลองใช้นวัตกรรมการนั้น ซึ่งประกอบด้วย การทดลองใช้ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข การทดลองใช้เป็นการศึกษาเพื่อดูว่านวัตกรรมนั้นสามารถนำไปใช้ได้จริงและได้ผลเพียงใด ผลการทดลองใช้จะช่วยให้ผู้พัฒนาผู้จัดที่ควรปรับปรุงและหาทางแก้ไขเพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ การทดลองใช้ในขั้นนี้ หากสามารถดำเนินการก่อนนำออกเผยแพร่หลายครั้ง จนแน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสามารถใช้งานได้ผลจริง จะช่วยให้วัตกรรมการนั้นประสบความสำเร็จมากขึ้น

6) การเผยแพร่ (Dissemination) เมื่อแน่ใจว่านวัตกรรมที่สร้างขึ้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามที่ต้องการ นวัตกรรมนั้นก็พร้อมที่จะได้รับการเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักและยอมรับนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย รูปแบบการเผยแพร่ที่ได้รับความนิยมกันมากโดยทั่วไปมีอยู่ 4 รูปแบบ คือ (สำลี ทองธิว, 2541: 99-146; อ้างอิงจากทิตานา แชมมณี, 2545: 420)

6.1) การเผยแพร่ที่อิงการใช้อำนาจสนับสนุนจากเบื้องสูง (Authority Innovation-Decision Model) เป็นการเผยแพร่โดยการชักจูงให้ผู้มีอำนาจในระดับสูงเห็นความสำคัญของการใช้นวัตกรรมนั้น และตัดสินใจสั่งการไปยังผู้ใช้ ซึ่งอยู่ในระดับล่างให้ใช้นวัตกรรมนั้น

6.2) การเผยแพร่แบบใช้มนุษย์สัมพันธ์ (Human Interaction Model) เป็นการเผยแพร่โดยการชักจูงบุคคลที่จะใช้หรือเกี่ยวข้องกับการใช้นวัตกรรมนั้น โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ และให้ความช่วยเหลือในการทดลองใช้ ซึ่งต่อไปบุคคลนั้นจะสามารถตัดสินใจได้ว่าสมควรรับนวัตกรรมนั้นไว้ใช้ต่อไป หรือหยุดใช้นวัตกรรมนั้น

6.3) การเผยแพร่ใช้นวัตกรรม (User Participation Model) รูปแบบนี้เป็นการเผยแพร่ถึงตัวผู้ใช้นวัตกรรมโดยตรง ซึ่งจะเป็นกลุ่มประชากรที่ต่างจากข้อ 6.2 ซึ่งถือว่าเป็นผู้ยอมรับ (adopter) นวัตกรรมนั้น แต่ไม่ใช่ผู้ใช้นวัตกรรมนั้นโดยตรง เช่น นวัตกรรมด้านการเรียนการสอน

ผู้ยอมรับ (adopter) อาจเป็นศึกษานิเทศก์ หรือครูใหม่ ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องไม่ใช่ผู้ใช้โดยตรง ผู้ใช้นวัตกรรมด้านการเรียนการสอนโดยตรงคือครู รูปแบบการเผยแพร่ถึงผู้ใช้โดยตรงนี้จะให้ผู้ใช้เป็นผู้ตัดสินใจในการที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้น

6.4) การเผยแพร่แบบผสม (Eclectic Process of Change Model) การเผยแพร่แบบนี้เป็นการเผยแพร่ผ่านตัวกลาง ซึ่งก็คือผู้ทำหน้าที่เชื่อมระหว่างกลุ่มผู้ที่ต้องการเผยแพร่กับกลุ่มผู้ต้องการใช้นวัตกรรม ซึ่งตัวกลางเผยแพร่รวมนวัตกรรมนั้น

อาจจำเป็นต้องใช้วิธีการเผยแพร่ทั้ง 3 วิธีที่กล่าวข้างต้นผสมผสานกันไป

7) การยอมรับหรือต่อต้านนวัตกรรมนั้น เมื่อนวัตกรรมได้รับการเผยแพร่ผ่านไปในช่วงเวลาพอสมควร นวัตกรรมนั้นจะได้รับการพิสูจน์อย่างแท้จริงว่า ได้รับการยอมรับในระดับใด บางนวัตกรรมอาจได้รับการยอมรับถึงขั้นนำไปใช้อย่างแพร่หลายในระบบงานปกติ ซึ่งต่อไปจะเปลี่ยนแปลงจากนวัตกรรมเป็นวิธีการปฏิบัติโดยทั่วไป ซึ่งนับได้ว่าเป็นความสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบของนวัตกรรม ในขณะที่นวัตกรรมอาจได้รับการยอมรับนำไปใช้แต่ไม่แพร่หลายนัก บางนวัตกรรมอาจได้รับการนำไปใช้ในระยะเวลาหนึ่งและเลิกไป บางนวัตกรรมอาจไม่ได้รับการนำไปใช้อย่างสมบูรณ์เต็มรูปแบบ และบางนวัตกรรมก็ตายไป เพราะไม่ได้รับการยอมรับนำไปใช้เลยก็มี ซึ่งก็คงต้องมีการเริ่มต้นใหม่ตั้งแต่ขั้นแรกเป็นต้นไป

กล่าวโดยนิยามของเกณฑ์การพิจารณาหรือประเมินคุณภาพของนวัตกรรมคือ กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลหรือหน่วยที่ทำหน้าที่ตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมรับทราบว่ามีนวัตกรรมเกิดขึ้นและทราบถึงหลักการทำงานของนวัตกรรมนั้นโดยคำนึงถึง 1) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) 2) ความมีประสิทธิภาพ (Productivity) และ 3) ความประหยัด (Economy)

2.3 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์กร” นั้นน่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กรซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิกซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลักในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพมีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบพนักกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง ความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้วก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างเหินระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาคือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ ใกล้ชิดสนิทสนมและเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชนนั้นคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่างๆ สามารถเรียงสรุปเป็นความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัวรวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญดังที่ Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียน ซึ่ง Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกันโดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555) การมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือน แรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้นเรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) กำลังเป็นที่กล่าวขวัญถึงมากที่สุดในช่วงการทำงานการศึกษาขณะนี้ ด้วยเหตุที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) ประกาศนโยบายให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูทั้งระบบ ตั้งแต่วิธีการฝึกอบรมครู การส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงาน และการกำหนดเกณฑ์ประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดกิจกรรมและความเคลื่อนไหวเพื่อพัฒนาครูในยุคปัจจุบัน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community ซึ่งในภาษาไทยมีชื่อเรียกอยู่หลายคำ เช่น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชุมชนเชิงวิชาการ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ ชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อศิษย์ เป็นต้น แต่ในปัจจุบันชื่อที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดคือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” นักวิชาการได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การที่กลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน (Hord, S.M., 2003)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการให้ครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ (Southwest Educational Development Laboratory, 1997)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว., 2558)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานโรงเรียน (Sergiovanni, 1994)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2554)

Deborah and Wright (2002) กล่าวว่า คำว่าชุมชนในที่นี้หมายถึงบริบททางสังคมและสิ่งแวดล้อมของนักเรียนนักศึกษา ชุมชนคือกลุ่มของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และตกลงใจที่จะให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน มีพลังแห่งคุณภาพที่แสดงออกถึงการเรียนรู้ชุมชนมีพลังในการกระตุ้นให้มวลสมาชิกกล้าแสดงออกอย่างไม่จำกัด สร้างพันธกิจร่วมกันในการสื่อสารกับคนอื่น ๆ ในระดับลึกซึ้งสนิทจริงใจ ซึ่งก็เป็นมาตรฐานที่คาดได้ว่าสมาชิกแต่ละคนจะมีบรรยากาศที่ยอดเยี่ยมในการทำงานเป็นกลุ่ม อันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาที่เพียบพร้อมไปด้วยชุมชนต่างๆ เป็นต้นว่า ชุมชนด้านการวิจัย ชุมชนการเรียนรู้ ชุมชนปฏิบัติการที่จริงแล้วชุมชนต่างๆ เหล่านี้ต่างก็ถูกมองว่าเป็นชุมชนที่ดำเนินกิจกรรมแบบเดียวกัน ถึงกระนั้นจะเป็นชุมชนที่แท้จริงก็ต่อเมื่อมวลสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์ที่แน่นอนและนำไปสู่การเรียนรู้ที่ลึกต่อไปในชุมชนหนึ่งๆ จะก่อให้เกิดการแสวงหาความรู้ ความจริง และทักษะการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมทั้งแก่นักศึกษา ครู อาจารย์ ต่างก็จะอึ้งอัมเมิบกานใจเพราะได้ทำในสิ่งที่มีความหมาย มีประโยชน์ มีความเป็นพี่เลี้ยง มีส่วนได้เป็นผู้กระตุ้น ได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ และเป็นผู้มีความเข้าใจในมุมมองที่เป็นหนึ่งด้านคุณภาพอันเกิดจากสมาชิกที่หลากหลาย

Abbott (2014) ได้นำเสนอเนื้อหาว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC เป็นกลุ่มของนักการศึกษาที่มาประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ แบ่งปันความเชี่ยวชาญกัน ทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อพัฒนาทักษะการสอนและความสามารถทางวิชาการให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษา คำว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้” ยังนำมาประยุกต์ใช้กับโรงเรียนหรือคณาจารย์ผู้ทำการสอนโดยร่วมแรงร่วมใจกันเป็นกลุ่มเล็กๆ เพื่อเป็นทีมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่ง Hord (1997) ผู้เชี่ยวชาญในการเป็นผู้นำของโรงเรียนให้คำจำกัดความที่อาจจะเป็นคำอธิบายที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดของกลยุทธ์ PLC ว่า “สามคำอธิบายแนวคิด PLC: ความเป็นมืออาชีพทางวิชาชีพมาพร้อมกับความเป็นกลุ่มความเป็นชุมชน เพื่อที่จะเรียนรู้ร่วมกัน”

สรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การร่วมมือ รวมใจ รวมพลัง ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอน จากสภาพปัญหาที่พบเจอในห้องเรียนเพื่อช่วยกันแก้ปัญหา พัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อใช้ในห้องเรียน และจัดการกับผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

2.3.1 ความสำคัญของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านความสำคัญของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากผลการวิจัยโดยของ Hord (1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพและถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง

ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครูเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจรวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูล สารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ยังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือมีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน และลดลงชัดเจน กล่าวโดยสรุปคือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กร แห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างาน สำคัญคือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า เกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและผู้เรียน ที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.1.1 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้ (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2558)

1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์อันดีและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้

2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน โดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชนมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครูมีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ

3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครู ผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ พร้อมทั้งจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ โดยคุณลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นต้นทุนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในที่สุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวคือตัวบ่งชี้ว่าครูได้รับการพัฒนาให้ยกระดับความเป็นนักวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

2.3.1.2 คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ 5 ประการ (Hord, Roussin & Sommers, 2009) คือ

1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision)
2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning)

3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry)

4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)

5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships)

2.3.1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้แบ่งระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1) ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย (Sergiovanni, 1994) คือ

1.1) ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2) ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถ บริหารจัดการการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นามาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติ งานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3) ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดัน วัฒนธรรมของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุน แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัคร ถ่ายทอดความรู้

1.4) ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่าย ภายใต้ วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

(1) กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น

กรณี ศึกษาการจัด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

(2) กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สม่ครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรณีตัวอย่าง เช่น “ครูเพื่อศิษย์” ของ มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคี ร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555) เป็นต้น

(3) ระดับชาติ (The National Level) คือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของ สถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้ การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อ ความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

สรุป ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ครูผู้สอนจะไม่มีเวลาโดดเดี่ยวในการจัดการเรียนการสอน มีความผูกพันกับพันธกิจและเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ชุมชนจะเกิดความศรัทธาในการทำงาน เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นกัลยาณมิตร

2.3.2 ขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558) ขั้นตอนในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน ดังนี้

2.3.2.1 ขั้นวางแผน (Planning) มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

1) การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารครูในโรงเรียน พุดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา ความต้องการ ความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนนี้จะช่วยทำให้สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสภาวะการณ์และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

2) การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกทุกคนร่วมกันถกแถลง ให้เหตุผลว่ากลุ่มควรมุ่งเป้าการทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปที่เรื่องใด ปัญหาใด หรือนวัตกรรมใด โดยขั้นตอนนี้ กลุ่มต้องประคับประคองให้การทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกิจกรรมพัฒนาครูที่

มุ่งสู่เป้าหมายสุดท้ายคือการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และเมื่อได้ประเด็นในการทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับรอบนี้แล้วกลุ่มจึงช่วยกันวางแผนงานโดยละเอียดว่ากลุ่มจะดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไร จะสร้างเครือข่ายอย่างไร ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรเป็นช่วงใด นวัตกรรมที่ใช้ควรเป็นอะไร และทรัพยากรที่ต้องการคืออะไรบ้าง

3) **ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action)** เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ ที่สำคัญคือการมาพบกันตามเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกได้รับทราบ ทำให้แต่ละคนไม่โดดเดี่ยว และสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

4) **ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation)** เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า สิ่งใดบ้างที่ทำได้ดี สิ่งใดบ้างที่มีปัญหา ซึ่งขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

5) **ขั้นสะท้อนผล (Reflection)** เป็นขั้นของการสะท้อนผลการพัฒนา ความรู้ความสามารถของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ตัวครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาฯ เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้คือข้อมูลย้อนกลับที่สมาชิกรนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ต่อไป

สรุป ขั้นตอนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายร่วมกัน การวางแผนพัฒนา คือการหานวัตกรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหา การลงมือปฏิบัติ การสังเกตผลการปฏิบัติงาน หรือ การ AAR หลังการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขพัฒนา การสะท้อนผล คือ การสะท้อนความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนารูปแบบ S₂KRA₂W Model

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้ทำการการสังเคราะห์แนวคิดต่างๆ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) รายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 **วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 2 **ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)** ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์

คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะ ผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLCที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษา

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ผลจากงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) (2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) (3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) (4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) (5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) (6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

ลดา ดอนหงษา และคณะ (2560) ผลจากงานวิจัย พบว่า รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การเตรียมองค์การเพื่อการเรียนรู้ (2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน และ (4) การประเมินผลที่คาดหวัง

สุรพล ธรรมรมดี, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรยวงค์. (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ PLC ได้แก่ (1) การเรียนรู้/ พัฒนาวิชาชีพ (2) ชุมชนกัลยาณมิตร และ (3) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

DuFour (2006) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของPLC คือ เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่ สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

Hargreaves (2003) ผลจากงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบสำคัญ 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ร่วม (2) ทีมร่วมแรง ร่วมใจ (3) ภาวะผู้นำร่วม และ (4) การเรียนรู้/ พัฒนาวิชาชีพ

Hord (1997) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ PLC คือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน

Schmoker (2004) ผลจากงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบสำคัญ 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ร่วม (2) ทีมร่วมแรง ร่วมใจ (3) ภาวะผู้นำ ร่วม และ (4) การเรียนรู้/ พัฒนาวิชาชีพ

Sergiovanni (1994) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน

Stoll and Seashore Louis (2007) ผลจากงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบสำคัญ 3 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) ทีมร่วมแรง ร่วมใจ (2) การเรียนรู้/ พัฒนาวิชาชีพ (3) ชุมชน กัลยาณมิตร

Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011) ผลจากงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบสำคัญ 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม (Vision, Beliefs & Values) (2) ความเป็นผู้นำ (Leadership) (3) การชี้แนะ (Leading) (4) สิ่งแวดล้อมเชิงบวก (Positive Environment) (5) การปฏิบัติส่วนบุคคล (Personal Practice)

จากผลการวิจัย ข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(Professional Learning Community)

ที่	องค์ประกอบ ผู้วิจัย	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	วารลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557)	ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560)	สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ. (2553)	DuFour (2006)	Hargreaves (2003)	Hord (1997)	Schmoker (2004)	Sergiovanni (1994)	Stoll and Seashore Louis (2007)	Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011)	ความถี่ (frequency)
1	วิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	9
2	ทีมร่วมแรงร่วมใจ	✓	✓				✓		✓		✓		5
3	ภาวะผู้นำร่วม	✓	✓				✓		✓			✓	5
4	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓		✓		✓		✓		✓		6
5	ชุมชนกัลยาณมิตร	✓	✓		✓						✓		4
6	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	✓	✓		✓								3
7	การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้			✓									1
8	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน			✓									1
9	การประเมินผลที่คาดหวัง			✓									1
10	การชี้แนะ											✓	1
11	สิ่งแวดล้อมเชิงบวก											✓	1

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) พบว่ามีองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุดจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ร่วม (2) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ และ (4) ภาวะผู้นำร่วม ซึ่งผู้วิจัยนำตารางการสังเคราะห์ดังกล่าวมาสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ที่ว่า “S₂KRA₂W Model”

2.4.1 S₂KRA₂W Model

เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาความถี่สูงสุด ได้ 4 องค์ประกอบมาสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง โดยองค์ประกอบแต่ละตัว มีความหมาย ดังนี้

S: Shared Vision วิสัยทัศน์ร่วม

S: Shared Leadership ภาวะผู้นำร่วม

K: Knowledge มีความรู้

R: Resolve a problem การแก้ปัญหา

A: Agreement มีความเห็นตรงกัน

A: Accountability มีความรับผิดชอบต่อผลของงาน

W: Willingness ตั้งใจทำงาน

2.4.1.1 S: Shared Vision วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการปรับเข้าแนวร่วมกัน เป็นการทำงานเป็นกลุ่มเป็นก้อน เรียนรู้ด้วยกัน เป็นการผูกกรักสามัคคี เอื้ออาทร ความผูกพันประดุจดังการทำงานหรือการเรียนรู้เป็นของส่วนรวมหรือของทีม มีการแบ่งภารกิจ และความรับผิดชอบ มีการแลกเปลี่ยน เสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการสร้างพลังกันและกัน วนการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่ตรงตามความปรารถนาของสมาชิกในกลุ่มทุกคน จุดดีของศีลหรือวินัยข้อนี้คือ การเพิ่มความสามารถของทีม จะไม่เกิดเฉพาะเป็นครั้งคราว แต่จะยั่งยืนและเสริมกำลังตนเองของทีมอยู่เสมอ การปรับเข้าแนว (Alignment) ต้องทำตลอดไปไม่มีที่สิ้นสุด คือ การเสริมสร้างความสามารถของทีมในการคิดและปฏิบัติในลักษณะร่วมเสริมพลัง (Synergistic) โดยมีการประสานงานกันอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกของทีมรู้จักและความคิด (heart and mind) ของกันและกัน

การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) เป็นการคิดถึงความเชื่อมโยงของส่วนต่างๆ ในระบบ รู้ระบบใหญ่ระบบย่อย คิดทั้งระบบ ความเชื่อมโยง วงจรต่างๆ ภายในระบบ ถ้าดูตัวอย่างของนาฬิกาที่กำกับให้เข็มบอกเวลาเดินให้ตรง ถ้าเปิดด้านหลังหรือฝาครอบตัวเครื่องนาฬิกาออกจะเห็นระบบใหญ่ของนาฬิกาเรือนนั้น จะเห็นจักรเฟืองขนาดกลาง จะเห็นจักรเฟืองขนาดเล็กที่เชื่อมโยงกันเป็นระบบระเบียบ องค์การก็เช่นเดียวกัน ก็จะมีชิ้นส่วนย่อย ชิ้นส่วนขนาดกลาง ขนาดใหญ่เชื่อมโยงกัน มีโครงสร้างการคิดเชิงระบบในปัญหาใดๆ จึงจะต้องมีการวิเคราะห์ส่วนใหญ่ กลาง และย่อยลงไปตามลำดับ แล้วดูความเชื่อมโยงให้ทำงานประสานกันดู นาฬิกา เดินและรักษาเวลาให้ตรงได้ ถ้าส่วนเฟืองหนึ่งเฟืองใดชำรุดก็มีผลกระทบต่อระบบนาฬิกาทั้งเรือนได้ ดังนั้นการคิดเป็นระบบจะช่วยให้เข้าใจในเหตุการณ์ปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ชัดเจนขึ้นโดยอาศัยการวิเคราะห์เชิงระบบเข้าช่วย และความเชื่อมโยงกันและกัน เมื่อทราบระบบขององค์การดีแล้ว การถ่ายโยงข้อมูล สารความรู้ ก็จะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำมาซึ่งการเรียนรู้ของระดับบุคคล ระดับกลุ่มงานและระดับองค์การในที่สุด

มีการสนทนา (Dialogue) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันเสมอ การจัดกลุ่มสนทนา ประชุมปรึกษาหารือเพื่อถ่ายโยงความรู้กันและกัน การสนทนาที่มีความหมายและได้คุณภาพนั้น มีขั้นตอนที่จะต้องปฏิบัติให้ชัดเจน วินัยเกี่ยวกับการสนทนาเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งหมายถึงการรับฟังและการสื่อสารระหว่างบุคคล ต้องอาศัยบรรยากาศที่อิสระและสร้างสรรค์ มิใช่การบ่น รู้จักฟัง รู้จักคิด แล้วจึงพูดในสิ่งที่มีความหมายและสร้างสรรค์ ถ้าเราสนทนาหรือประชุมที่มีคุณภาพจะได้ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมที่ทุกคนเห็นดีเห็นงามตรงกันแล้วทุกคนศรัทธาต่อข้อสรุปนั้น พร้อมกับนำไปปฏิบัติให้เกิดผล แล้วติดตามประเมินผล เพื่อทราบปัญหาเพื่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

Sparks (1999) เสริมว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยม ที่จูงใจให้ครูมุ่งเน้นการทำให้วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนให้เกิดขึ้นจริง และแนะนำว่าครูทุกคนในโรงเรียนต้องประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน และกัน เพื่อเติมเต็มวิสัยทัศน์ทางวิชาชีพของแต่ละคน และการมีความรับผิดชอบร่วมกันควรได้รับการปลูกฝังในค่านิยมของทุกคนในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปคือ ภายในองค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน และกำหนดความสำเร็จที่เกิดขึ้น ได้ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมที่ทุกคนเห็นดีเห็นงามตรงกันแล้วทุกคนศรัทธาต่อข้อสรุปนั้น พร้อมกับนำไปปฏิบัติให้เกิดผล แล้วติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงในการดำเนินการครั้งต่อไป

2.4.1.2 S: Shared Leadership ภาวะผู้นำร่วม

Clark, D. (2005). ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม คือ ภาวะผู้นำร่วมในทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีม นั้นได้เป็นการนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมด้วย เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้ เช่น การริเริ่ม ให้ข้อมูล แสวงหาข้อมูล ให้ความกระจ่าง การสรุป การทดสอบวิเคราะห์ความคิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การผสมผสาน ความคิดเพื่อแสวงหาจุดร่วม สอบถามตรวจสอบในการตัดสินใจ การสนับสนุน และการ ประนีประนอม เป็นต้น

การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน (Shared leadership) มีแนวโน้มที่สำคัญหลาย ประการในปัจจุบัน ที่บ่งชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงใหญ่ด้านภาวะผู้นำในอนาคต เช่น จากแนวคิดเรื่องผู้นำ เชิงวีรบุรุษ ไปสู่รูปแบบภาวะผู้นำร่วมกัน (Shared leadership model) มากขึ้น อย่างไรก็ตาม แนวคิด ดังกล่าว ยังขาดการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาว่า องค์กรแบบที่มีการใช้ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership organization) ควรมีโครงสร้างและรูปแบบอย่างไรจึงเหมาะสมมีหลายมุมมองที่เห็นว่า การใช้ภาวะผู้นำร่วมเป็นประเด็นสำคัญ โดยเฉพาะในองค์กรรูปแบบใหม่ที่ลดเลิกการบังคับบัญชา ตามลำดับชั้น และความเป็นระบบแบบราชการลง ทำให้ผู้นำมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและใช้ พฤติกรรมด้านการประสานงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก สำหรับผู้บริหารที่จะทำเช่นนั้นได้ ทั้งถึงทั้งองค์กร ดังนั้นทางออกที่ดี ในประเด็นดังกล่าว คือ การพัฒนาผู้นำใหม่ให้เกิดขึ้นทั่วทั้ง องค์กร เพื่อให้ทำหน้าที่ในการพัฒนา การแปลความหมาย การนำวิสัยทัศน์ และการชี้ทิศทางลงถึง พนักงานได้ทั่วถึง ในกรณีเช่นนี้ ผู้นำแต่ละคนจึงไม่เป็นเพียงผู้ตามที่ดีของผู้นำระดับสูงเท่านั้น แต่ต้อง เป็นผู้นำที่มีสิทธิ์ในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางปฏิบัติต่างๆ ด้วยตนเอง เพราะต้องทำหน้าที่แทน ผู้นำระดับสูงในการสร้างแรงจูงใจต่อผู้ร่วมงานของตนให้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

Hord (1997) กล่าวว่า การที่ครู และผู้บริหารมีความพยายามในการ ประสานความร่วมมือระหว่างกันเป็นการเติมเต็มภาวะผู้นำของทุกคนในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่ง ภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะนำทั้งครู และผู้บริหารไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การให้ กำลังใจระหว่างกัน การประสานความร่วมมือ และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องสำหรับโรงเรียนในการ ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน

InPraxis Group, Inc. (2006) ให้ข้อสังเกตว่า ภาวะผู้นำในบริบทของ ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพนั้นไม่ให้ความสำคัญกับการที่ผู้นำเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นจึงต้องปรับกระบวนการ ทัศน์ที่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำการเรียนรู้ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับครู

Louis and Kruse (1996) จึงเสนอแนะว่าการสร้างภาวะผู้นำในชุมชน การเรียนรู้วิชาชีพนั้น ควรมุ่งเน้นให้ครู และผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม และสนับสนุนทั้งความคิด และการดำเนินงาน มีการพูดคุยระหว่างกันถึงเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันเป็นกิจวัตรประจำวัน ทำให้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน มีการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียน และมีการเรียนรู้เป็นกลุ่มทั้งโรงเรียน

Hord and Sommers (2003) กล่าวว่า ความสำเร็จในการสร้างภาวะผู้นำในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความยินดี และความปรารถนาของผู้บริหารโรงเรียนในการไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง เมื่อผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูภายในโรงเรียน ครูจะรู้สึกว่าได้รับเกียรติ และความคิดเห็น ความพยายามของตนจะไม่สูญเปล่า ดังที่

Roberts and Pruitt (2009) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ เป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ต้องเปลี่ยนจากการมีภาวะผู้นำเพียงน้อยคน เป็นการปลูกฝังภาวะผู้นำในทุกคน และทุกคนมีภาวะผู้นำร่วมกันในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปคือ ผู้นำที่ดีในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ต้องมีภาวะผู้นำร่วมในทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนี้จะได้เป็นการนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคลที่เป็นสมาชิก ให้ความสำคัญกับครูในการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปลูกฝังให้ครูเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี

2.4.1.3 K : Knowledge

Hord and Sommers (2003) กล่าวว่า ความเชื่อหลักของการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ คือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมของการเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ทำให้ครู และผู้บริหารโรงเรียนมีพัฒนาการสมรรถนะในการทำงานของตนไปด้วยกัน

Roberts and Pruitt (2009) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพต้องเปลี่ยนจากวัฒนธรรมแบบต่างคนต่างทำงานเป็นวัฒนธรรมที่มีการสื่อสารสนทนาระหว่างกันภายในโรงเรียน มุ่งเน้นให้มีการตอบสนองระหว่างครู และผู้บริหาร

Hord (1997) เสริมว่า กุญแจสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน การเรียนรู้วิชาชีพ คือ องค์กรความรู้ที่ครู และผู้บริหารได้รับ และการนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนของนักเรียน

DuFour and Eaker (2006) กล่าวว่า ในการทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพนั้น ครู และผู้บริหารต้องมีความเชื่อร่วมกันว่านักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ มีความไว้วางใจระหว่างกันภายในโรงเรียนทุกคนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง มีแนวคิด

และการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน มีการประเมินอย่างต่อเนื่อง และให้ข้อมูลย้อนกลับถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Huffman and Hipp (2003) กล่าวว่า การดำเนินการดังกล่าวต้องทำเป็นกระบวนการที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้ เทคนิคการสอนที่ครูคนอื่นๆสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้

DuFour and Eaker (1998) ให้ข้อสังเกตว่า อุปสรรคสำคัญทำให้การเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพล้มเหลวคือ การไม่ยินดีแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน

กล่าวโดยสรุปคือ ความรู้ที่ต้องการให้เกิดในการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ คือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การยินดีแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน อาทิ เทคนิคการสอน ความรู้ที่มีในการจัดการชั้นเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนตระหนักรู้ที่จะนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของตนเอง

2.4.1.4 R: Resolve a problem การแก้ปัญหา หมายถึง **การแก้ปัญหาและตัดสินใจ** ประกอบด้วย **การวิเคราะห์** 4 ด้าน คือ

1) **การวิเคราะห์สถานการณ์** เป็นการพิจารณาถึงงานที่รับผิดชอบ หรือปัญหาที่ต้องแก้ไข หากมีหลายงาน/ปัญหาที่ต้องดำเนินการ เราต้องจัดลำดับความสำคัญ เพื่อที่จะดูว่าต้องทำอะไรก่อน อะไรหลัง

2) **การวิเคราะห์สาเหตุแห่งปัญหา** เพื่อการแก้ไขปัญหาให้ตรงสาเหตุ

3) **การวิเคราะห์วิธีแก้ปัญหา** ปัญหาหนึ่ง อาจมีทางออกหลายทางต้องวิเคราะห์แล้วเลือกวิธีที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา

4) **การวิเคราะห์วิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นและเตรียมการแก้ไข**
ปัญหาในอนาคต ปัญหาบางอย่างเราอาจทราบว่าหากทำงานนี้ ต้องเกิดปัญหาขึ้นอย่างแน่นอน ต้องเตรียมแก้ปัญหาไว้ เมื่อปัญหานั้นเกิดขึ้นจะแก้ไขได้ทันที่

อนนท์ ตุลารักษ์ (2550) ได้กล่าวถึง ทีม แก้ปัญหา (Problem-Solving Teams) ประกอบด้วยกลุ่มของพนักงาน และ ผู้บริหารซึ่งเข้ามารวมกลุ่มด้วยความสมัครใจ และ ประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่ออภิปรายหาวิธีการสำหรับการแก้ปัญหา โดยทั่วไปทีมแก้ปัญหามีหน้าที่เพียง ให้คำแนะนำเท่านั้น แต่จะไม่มีอำนาจที่จะทำให้เกิดการกระทำ ตามคำแนะนำ ตัวอย่างของทีมแก้ปัญหาคือ ทีม QC (Quality Circles) การทำงานเป็นทีมไม่ได้เป็นคำตอบในการแก้ไขปัญหาเสมอไป เนื่องจากการทำงานเป็นทีม ต้องใช้เวลาและทรัพยากรมากกว่าการทำงานคนเดียวยกตัวอย่างเช่น

- ต้องเพิ่มการติดต่อสื่อสารมากขึ้น
- ต้องบริหารความขัดแย้งระหว่างกัน

- ต้องมีการจัดการประชุม
- ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่ม

อย่างไรก็ตามในบางกรณี ผลประโยชน์ที่ได้จากการทำงานเป็นทีมก็จะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้บริหารต้องทำการประเมินว่า งานใดควรทำคนเดียว และ งานประเภทใดที่ต้องใช้ความร่วมมือของทีม

กล่าวโดยสรุปคือ การแก้ปัญหาเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งพิจารณาได้สองมิติ คือ ปัญหาที่องค์กรต้องร่วมกันแก้ไขด้วยการร่วมมือกันทั้งหมด และการประชุมปรึกษาพูดคุยเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ลดความขัดแย้งซึ่งกันและกัน

2.4.1.5 A: Agreement มีความเห็นตรงกัน หมายถึง

หลักการ ปัญหาพลังครู (2557) กล่าวถึง Agreement ก็คือมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน เป้าหมายนี้จะต้องเริ่มตั้งแต่เป้าหมายขององค์กรเลยนะครับ พนักงานทุกคนจะต้องเข้าใจ และมองเห็นเป้าหมายเดียวกันว่าองค์กรจะไปไหน และต้องการบรรลุเป้าหมายอะไรบ้าง พอเข้าใจเป้าหมายขององค์กรแล้ว ก็ต้องเข้าใจเป้าหมายของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องมาจากเป้าหมายขององค์กร จากนั้นก็จะถ่ายทอดลงสู่เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ว่าจะต้องสร้างผลงานอะไร และผลงานที่สร้างนั้นจะมีผลต่อเป้าหมายของหน่วยงาน และต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างไร

ซาตา ศักดิ์รุ่งพงษากุล (2559) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมนี้ต้องมี ความเห็นตรงกัน (Agreement) คือทุกคนภายในทีมงานจะต้องแสดงความสามารถของตนเองออกมาต่อการทำงานนั้นๆ โดยผ่านผลการปฏิบัติงานที่ปรากฏ/ความเห็นพ้องด้วยกัน ไม่ใช่ใครคนใดคนหนึ่ง

Wood cock (1989) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มี ประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดีคือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objective and agree goals) การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่คิดจะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

DuFour et al. (2008) แนะนำว่า ต้องสร้างความเห็นพ้องกันระหว่างครู และผู้บริหารในโรงเรียน ให้มีความสนใจร่วมกัน และมองไปในทิศทางเดียวกัน ในการสร้างเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กล่าวโดยสรุปคือ ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในทีมงานทุกคนต้องมีความเห็นพ้องต้องกัน มองไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันชัดเจน

2.4.1.6 A: Accountability มีความรับผิดชอบต่อผลงาน หมายถึง ในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน แปลคำว่า Accountability ว่า *ภาวะรับผิดชอบ* ในขณะที่นักวิชาการ และผู้ศึกษาหลักธรรมาภิบาล ก็มี การเรียกใช้ศัพท์คำนี้อย่างหลากหลาย แตกต่างกันไป อาทิ ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ ใช้ ความรับผิดชอบ ยุคศรีอาริยะ ใช้คำว่า ความน่าเชื่อถือและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน อมรา พงศาพิชญ์ ใช้คำว่า การทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล บวรศักดิ์ อุวรรณโณ ให้ความหมายในทางนิติการเมืองหมายถึง ระบบราชการที่มีคอร์ปชั่นน้อยและมีประสิทธิภาพ มีความเปิดเผย โปร่งใส กระจายอำนาจ และสามารถถอดถอนได้

นักวิชาการ หลายคน ให้ความหมายว่า เป็นเรื่องของการตรวจสอบ เน้นไปในเรื่องกระบวนการบริหาร อาทิ ปรัชญา เวสารัชช ใช้ในความหมายว่า ความสามารถในการตรวจสอบ ตีณ ปรัชญพฤษ์ ให้ความหมายว่า ความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบเป็นที่น่าสังเกตเป็นอย่างยิ่งว่า แม้ว่า Accountability จะเป็นแนวคิดที่มาจากตะวันตก แต่การให้ความหมายก็แตกต่างกันในหลายๆ ประเทศด้วย อันได้แก่ ฝรั่งเศส สเปน และอิตาลี มีการใช้คำว่า responsibility แทนคำว่า accountability ซึ่งมีการมองว่า แม้ว่าคำสองคำนี้จะไม่ใช่คำที่มีความหมายเดียวกันแต่ก็สามารถใช้ทดแทนกันได้

หลายคนอาจจะเข้าใจว่า accountability คือ ความรับผิดชอบ(responsibility) แต่ความจริงแล้วคำว่า accountability นี้มีความหมายลึกซึ้งมากกว่า responsibility เพราะ accountability ไม่ได้แปลว่าความรับผิดชอบที่เกิดจากการได้รับมอบหมายหน้าที่เท่านั้น แต่ยังหมายถึงความรับผิดชอบอันเกิดจากจิตสำนึกในผลที่เกิดขึ้นกับองค์กรและจากการกระทำของตนเองด้วย

หลายคนถามว่าอย่างไรจึงจะเรียกว่าคนในองค์กรมี Accountability ความหมายที่สำคัญของ Accountability ก็คือ การที่คนในองค์กรจะต้องรู้จักยอมรับความจริง รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กรว่าขณะนี้ มีปัจจัยและสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในด้านใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร และจะต้องรู้จักเตรียมตัวรับสถานการณ์ มีความรู้สึกกับการเป็นเจ้าของของงาน และปัญหาต่างๆ ที่จะมากระทบกับองค์กร ไม่ใช่มองแค่ว่าตนเองได้ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นพอ

บางองค์กรคนส่วนใหญ่ไม่มี Accountability เป็นพวกเข้าขามเย็นขาม แสดงอาการไม่รู้ไม่ชี้ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องหรือเรื่องที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับตัวเอง หรือมีคนประเภทที่ชอบโทษว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นต่างๆ ในองค์กรมาจากตัวองค์กรเอง และมาจากผู้อื่นซึ่งไม่ได้เกิดมาจากตนเอง มักปฏิเสธงานโดยอ้างว่าไม่มีความรู้ ไม่เคยทำงานนั้นมาก่อน และซ้ำร้ายไปกว่านั้น บรรดาคนกลุ่มนี้ มักจะมีความคาดหวังและแสดงความต้องการที่จะได้รับสิ่งต่างๆ จากองค์กรอยู่เสมอเช่น ความพร้อม

ของเครื่องมือสำหรับทำงาน การสนับสนุนจากแผนกอื่นๆ เงินเดือนขึ้นทุกปี การเลื่อนขั้น โบนัส ฯลฯ โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นจริงหรือผลประกอบการขององค์กรและผลงานที่ตัวเองทำ

ถามว่า แล้วจะอย่างไรที่จะปลูกฝังให้คนในองค์กรมี accountability ???

ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้าง จิตสำนึกและความรับผิดชอบ (accountability) แนะนำว่า องค์กรควรจะฝึกให้คนในองค์กรมีความรู้สึกกับการเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนได้ส่วนเสียกับผลของการกระทำของตนเองและขององค์กร โดยเริ่มจาก

- การมองหาหรือสังเกตปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร (See it) ตลอดเวลา ซึ่งการหาปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น อาจจะทำได้โดยการตั้งคำถามว่า “มีปัญหา หรือเกิดปัญหาอะไรแถวนี้ บ้างหรือไม่?

- เมื่อมองเห็นปัญหาแล้ว ต้องเข้าไป เป็นเจ้าของปัญหา (Own it) อย่าคิดว่าธุระไม่ใช่ โดยการตั้งคำถามว่า หากเป็นธุรกิจของเรา และเจอปัญหาแบบนี้ เราจะทำอย่างไร?

- หลังจากนั้นก็หาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (Solve it) ซึ่งบางครั้งอาจจะต้องทำมากกว่าขอบข่ายหน้าที่ของตน

- ขั้นตอนสุดท้ายคือการ ลงมือทำการแก้ไขปัญหา (Do it)

สรุปการสร้างและปลูกฝัง accountability คือการสร้างทัศนคติให้กับคนในองค์กรที่มีการถามตนเองอย่างต่อเนื่องเสมอว่า “มีอะไรอย่างอื่นที่เราทำได้อีกเพื่อที่จะสามารถควบคุมสถานการณ์และทำให้ได้ผลลัพธ์และเป้าหมายที่ต้องการ” ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการของ “การรับรู้ (See it) การเป็นเจ้าของเรื่อง (Own it) ลงมือแก้ปัญหา (Solve it) และนำไปปฏิบัติ (Do it)” การสนับสนุนให้คนในองค์กรมีแนวคิดดังกล่าวจะปลูกฝังและเพิ่มระดับความเป็นเจ้าของ รวมไปถึง การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อคนในองค์กรให้พัฒนามากขึ้น

องค์กรใดสามารถสร้างและปลูกฝังคนในองค์กรให้มี accountability ได้มากเท่าไร องค์กรนั้นก็เท่ากับว่ามีผู้รับรู้ ผู้ร่วมกันเป็นเจ้าของและพร้อมที่จะแก้ปัญหาร่วมกันมากเท่านั้น ซึ่งก็ย่อมจะส่งผลให้องค์กรมีโอกาสที่จะบรรลุผลลัพธ์และเป้าหมายมากขึ้น สิ่งที่มาคือธุรกิจสามารถแข่งขันได้แบบยั่งยืน องค์กรและคนในองค์กรก็อยู่ได้อย่างยั่งยืนเช่นกัน

วิภาส ทองสุทธิ (2551) ได้เสนอว่า ความพร้อมรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะพึงอัน แสดงออกเพื่อเป็นตัวชี้การได้รับมอบหมายภารกิจที่จะนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลของการจัดการ ประกอบด้วยหลักการย่อยดังนี้

- 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน องค์กรที่มีหลักการธรรมาภิบาลในหลักการนี้ต้องกำหนดเป้าหมายของการกระทำชัดเจน และสร้างเป็นวัฒนธรรม ว่าประสงค์จะบรรลุอะไรและต้องการเห็นผลลัพธ์นั้นอย่างไร

- 2) กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกองค์กร หรือทุกคนเป็นเจ้าของผลงาน เพื่อก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อผลลัพธ์ที่เป็นที่ภาคภูมิใจร่วมกัน
- 3) วัฒนธรรมการพร้อมรับผิดและสำนึกในความรับผิดชอบจะทำให้ผู้บริหารงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการประสานงานกันระหว่างสมาชิกในองค์กร
- 4) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงาน ซึ่งอาจมาจากการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มักมีการต่อต้าน องค์กรต้องมีมาตรการในการจัดการพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและทำให้ทุกคนยอมรับในการเปลี่ยนแปลง
- 5) การมีแผนสำรองในการบริหาร วัฒนธรรมการพร้อมรับผิดจำเป็นต้องมีการวางแผนการสื่อสารให้คนในองค์กรรับทราบและเข้าใจแผน และนโยบายขององค์กรที่จะกระจายข่าวสารข้อมูลที่เปิดเผย
- 6) การติดตามผลและการประเมินการทำงาน เป็นสิ่งที่จะเป็นเครื่องตรวจสอบดูว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้ และควรมีการแก้ไขทันทีที่ผลงานนั้นไม่ได้มาตรฐาน และได้รับการยอมรับขององค์กร

กล่าวโดยสรุป Accountability และ Responsibility มีความหมายใกล้เคียงกัน แต่มีนัยยะที่แตกต่างกัน หรือเหมือนกันขึ้นอยู่กับบริบทความ ถูกแปลในภาษาไทยว่า เป็นความรับผิดชอบ ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับการพร้อมรับผิด ซึ่งเป็นคำแปลของ accountability ซึ่งการพร้อมรับผิดเป็นการรับถึงผลของการกระทำ การดำเนินการ และการรับผลที่จะตามมาที่เป็นได้ทั้งในทางบวกและในทางลบของการตัดสินใจและการกระทำของตน รวมความหมายถึง การตอบสนองต่อสาธารณะ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ

2.4.1.7 W: Willingness ตั้งใจทำงาน เต็มใจทำงาน หมายถึง

ชาดา ศักดิ์รุ่งพงษากุล (2559) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมนั้นต้องมีตั้งใจทำงาน เต็มใจทำงาน (Willingness) คือ ทุกคนภายในทีมงานจะต้องมีความตั้งใจจริง พร้อมและเต็มใจในการทำงานทุกอย่าง

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2560) ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครุมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุสู่เป้าประสงค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครุที่มุ่งสู่นวัตกรรม โดยผู้บริหารจะต้องชี้แนะให้ครุวิเคราะห์สถานการณ์และโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในมุมมองที่หลากหลายมุมมองโดยพิจารณาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและความเป็นไปได้ในการสร้างนวัตกรรม

Blanchard (1977) มีหลักการว่า ผู้บริหารจะใช้รูปแบบการบริหารงานอย่างไรขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ระดับความพร้อม (Readiness) ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหมายถึง ความสามารถ

(Ability) ทักษะความรู้และประสบการณ์และความเต็มใจ(Willingness) ผู้นำจึงต้องสามารถวิเคราะห์ผู้ตาม วิเคราะห์งาน แล้วจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และจัดงานให้เหมาะสมกับคน (Put the light man in the light job) สำหรับผู้ตามในวงการศึกษาก็คือครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ผู้ตามจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่จะกำหนดบทบาท อำนาจ หน้าที่ ภารกิจ พร้อมทั้งการมอบหมาย การติดตาม การแนะนำ การควบคุม ให้การงานนั้นๆสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้ตามก็ต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการตามที่ได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุปคือ ตั้งใจทำงาน เต็มใจทำงาน (Willingness) คือการที่ผู้นำมีการวางคนได้เหมาะสมกับการทำงาน เมื่อมีความถนัดในงานที่ทำจะเกิดความเต็มใจ มุ่งมั่นในการทำงาน

2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

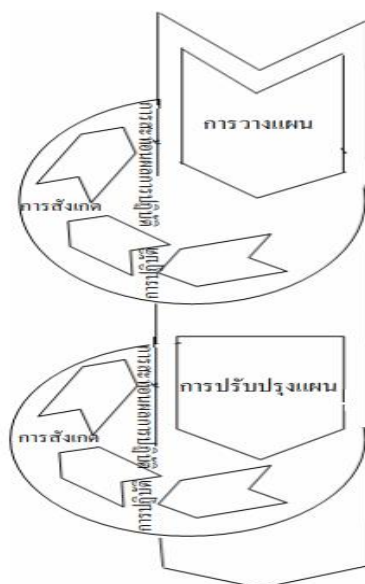
การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีจุดกำเนิดมาจากการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาสังคมของ Kurt Lewin นักจิตวิทยาสังคมชาวอเมริกาที่ต้องการจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และเพื่อปรับปรุงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์โดยอาศัยแนวความคิดสำคัญ 2 ประการคือ การรวมกันตัดสินใจของกลุ่ม และความตั้งใจที่จะทำการปรับปรุงในสวนของวงการศึกษาที่นี้อาจกล่าวได้ว่า Stephen M. Corey จากมหาวิทยาลัย Columbia สหรัฐอเมริกา เป็นผู้นำการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการจัดการการศึกษาเป็นบุคคลแรก ในลักษณะของการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (วีระยง ชาติตะกานัจน์, 2553)

ค.ศ. 1967-1972 Lawrence Stenhouse แห่งมหาวิทยาลัย East Anglia ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโครงการ Humanities Curriculum Project ได้กระตุ้นให้ครูผู้สอนนำวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงสภาพของครูจากการเป็นผู้สอนตามปกติให้เป็นครูในฐานะนักวิจัย

ค.ศ. 1973 -1975 John Elliott & Clem Adelman ได้นำวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้ในโครงการ Ford Teaching Project โดยให้ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียนแล้วนำผลการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่นๆ โดยใช้วิธีการติดตามผลการกระทำที่เกิดจากของวาระหวางความคาดหวังกับการปฏิบัติงานจริงของครู สำหรับเป็นแนวทางช่วยเหลือครูให้ได้ทำการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสืบสวนสอบสวนในชั้นเรียนและเน้นการปฏิบัติงานด้วยการควบคุมตนเองหรือด้วยกลุ่มมากกว่าการใช้ผู้ควบคุมคุณภาพที่มาจากภายนอก

ค.ศ. 1982 Stephen Kemmis, Wilf Carr & Robin McTaggart ได้เสนอกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่สมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในรูปของวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (the action research spiral) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

การวางแผน (plan) การปฏิบัติ (act) การสังเกต (observe) และการสะท้อนผลการปฏิบัติ (reflect) ซึ่งเมื่อครบวงจรหนึ่งๆ จะพิจารณาปรับปรุงแผน (replanning) เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไปจนกว่าจะบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน ดังแสดงรายละเอียดในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 วงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.5.1 ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการ

กิตติพร ปญญาภิญโญผล (2550) ได้อธิบายถึงลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เริ่มจากการปรับปรุงงานของตนเป็นรายบุคคลแล้วขยายวงกว้างออกไป เพื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้รับรู้ และยังหาลักษณะอย่างเดียวกัน ต้องได้รับการปรับปรุง หรือพัฒนางานเหมือนกัน ก็ร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ดังนั้นลักษณะสำคัญของวิจัยเชิงปฏิบัติการคือ 1. จ้างงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ลงมือดำเนินการสรรพวิธีเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข 2. กระบวนการดำเนินการ โดยผ่านวงจรต่อเนื่องเป็นชุดๆ เป็นวงจรเกลียวสวาน (วงจรหนึ่งประกอบด้วย วางแผน ลงมือปฏิบัติ สังเกต-รวบรวมข้อมูล และสะท้อนผล) ซึ่งวนอย่างเป็นระบบ และปฏิบัติการอย่างมีวิจาร์ณญาณ การปฏิบัติมีความสอดคล้องรองรับกัน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องต่อเนื่องกันจนเกิดผลการเปลี่ยนแปลงขึ้น

ยาใจ พงษบริบูรณ์ (2537: 12) ไตเสนอรอบลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษา (action research in education) ไว้ที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

1) เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและมีการร่วมมือ (participation and collaboration) ใช้การทำงานเป็นกลุ่ม ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญและมีบทบาทเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการของการวิจัย เสนอความคิดเชิงทฤษฎีการปฏิบัติ ตลอดจนการวางนโยบายการวิจัย

2) เน้นการปฏิบัติการ (action orientation) การวิจัยชนิดนี้ใช้ในการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและศึกษาผลของการปฏิบัติเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนา

3) ใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ (critical function) กิจกรรมการวิเคราะห์การปฏิบัติอย่างลึกซึ้งจากสิ่งที่สังเกตได้ นำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผลเพื่อการปรับแผนการปฏิบัติการ

4) ไขว่จรรยาปฏิบัติการ (the action research spiral) ตามแนวคิดของ Kimmis & McTaggart คือการวางแผน (planning) ตลอดจนการปรับปรุงผล (re – planning) เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไปจนกว่าจะได้อารมณ์แบบของการปฏิบัติงานที่เป็นที่พึงพอใจ และได้เสนอเชิงทฤษฎีเพื่อเผยแพร่ต่อไป

กล่าวโดยสรุป คือ การทำงานที่ปฏิบัติสู่การแก้ไขเป็นวงจรอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์ศึกษาผลของการปฏิบัติเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนา นำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผลเพื่อการปรับแผนการปฏิบัติการ เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไปจนกว่าจะได้อารมณ์แบบของการปฏิบัติงานที่เป็นที่พึงพอใจ

2.5.2 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Mertler (2006), citing Mills (2003) ได้กล่าวว่า กระบวนการหลักๆในการวิจัยเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) การระบุขอบเขตของปัญหาวิจัยที่สนใจจะศึกษา
- 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3) การวิเคราะห์และตีความข้อมูล
- 4) การพัฒนาแผนปฏิบัติการหรือแผนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ

นั่นก็หมายความว่าเมื่อเราทราบว่าการกำลังสงสัยในประเด็นปัญหาอะไรในขอบเขตแค่นั้น หรือโจทย์ที่เราต้องการคำตอบคืออะไร เราก็ต้องวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างครอบคลุม ถูกต้อง และเชื่อถือได้ จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ และตีความผลการวิเคราะห์ว่าหมายความว่าอย่างไร แล้วทำนายหรือคำอธิบายของข้อค้นพบดังกล่าวไปพัฒนาเป็นแผนการปฏิบัติในการแก้ปัญหาเพื่อดำเนินการแก้ปัญหาต่อไป การดำเนินการในลักษณะนี้ทำให้กระบวนการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีหลักประกันว่าจะมีประสิทธิภาพได้สูง เพราะใช้วิธีการเชิงระบบที่น่าเชื่อถือ กระบวนการวิจัยนี้เมื่อกล่าวในเชิงการนำไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียนสามารถอธิบายมีวิธีการดำเนินการตามวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

1. การจำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่ประสงค์จะศึกษา ผู้วิจัยและกลุ่มที่ทำการวิจัย จะต้องศึกษารายละเอียดของปัญหาที่จะศึกษาอย่างชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่จะทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องศึกษาคนควาแสวงหาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ ใกว้างขวางพอสมควร

2. เลือกปัญหาสำคัญที่เป็นสาระควรแก่การศึกษาวิจัย โดยอาศัยพื้นฐานจากหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะของปัญหาแล้วสร้างวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัยในรูปแบบของข้อความที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของปัญหากับหลักการหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3. เลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัยที่จะช่วยให้ได้คำตอบของปัญหาตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้โดยเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยมีอยู่ 2 ลักษณะ คือเครื่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติหรือการฝึกหัดตามวิธีการและเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นผลจากการปฏิบัติการ เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

4. บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้า และที่เป็นอุปสรรคตามวงจรของการปฏิบัติการทั้ง 4 ขั้นตอน โดยจะต้องเก็บสะสมข้อบันทึกต่างๆ ไว้เพื่อใช้ในการปรับปรุงวงจรปฏิบัติในรอบต่อไป และเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลสำหรับใช้วิเคราะห์หาคำตอบของสมมุติฐาน

4.1 ขั้นวางแผน (planning) เริ่มด้วยการสำรวจปัญหารวมกันระหวางบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการแก้ไข ตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้นเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาเกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร

4.2 ขั้นปฏิบัติการ (action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนมาดำเนินการโดยวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงานประกอบไปด้วย เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผน ฉะนั้นแผนที่กำหนดควรจะต้องมีความยืดหยุ่นปรับได้

4.3 ขั้นสังเกตการณ์ (observation) เป็นการศึกษาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวังโดยต้องอาศัยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เขาช่วย

4.4 ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการ (reflection) ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยทำการประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหาหรือสิ่งที่เป็นข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่างๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม และระบบการศึกษาของโรงเรียนที่ประกอบกันอยู่โดยผ่านการรวมอภิปรายปัญหาและการประเมินโดยกลุ่ม ซึ่งจะทำได้แนวทางของ

การพัฒนาและ ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมเพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูล พื้นฐานที่นำไปสู่การปรับปรุงและวางแผนการ ปฏิบัติต่อไป

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านต่างๆ ของข้อมูลที่ไดรวบรวมไว้ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการตรวจสอบรายละเอียดของข้อมูล เพื่อเพิ่มความมั่นใจในความถูกต้องแสดงรายละเอียดในการอธิบายเหตุการณ์ต่างๆ จัดหมวดหมู่และแยกประเภทของกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อที่เหมาะสม เปรียบเทียบข้อแตกต่างและความคล้ายคลึงของข้อมูลแต่ละประเภทโดยการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งร่วมกับกลุ่มผู้วิจัย

6. ตรวจสอบข้อมูลที่กลุ่มผู้วิจัยได้ร่วมกัน พิจารณาไว้แล้วอีกครั้งหนึ่งเพื่อสรุปหาคำตอบที่เป็นสาเหตุวิธีการแก้ปัญหาและผลที่ได้รับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหากผู้วิจัยสามารถทำการประมวลและสรุปเป็นหลักการ (principle) รูปแบบ (model) ของการปฏิบัติข้อเสนอเชิงทฤษฎี (proposition) หรือทฤษฎี (theory) ของปฏิบัติการ แก้ปัญหานั้นๆ ได้ทั้งนี้ต้องอาศัยหลักตรรกวิทยา โดยวิธีอุปนัย (induction) และความรู้เชิงทฤษฎีของผู้วิจัยเป็นสำคัญ

Mertler (2006); citing Mertler and Charles (2005) ได้สรุปจากขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Mertler เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติว่าโดยทั่วไปแล้วกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยขั้นตอนปฏิบัติ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นตอนการวางแผน (Planning Stage)
- 2) ขั้นตอนการดำเนินการ (Acting Stage)
- 3) ขั้นตอนการพัฒนา (Developing Stage)
- 4) ขั้นตอนการสะท้อนกลับ (Reflecting Stage)

กระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนนี้ ถ้าไม่แจกแจงว่าในแต่ละขั้นตอนทำกิจกรรมอะไรบ้าง ก็อาจจะเข้าใจยากสักหน่อย เพื่อสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติสามารถแจกแจงกิจกรรมในขั้นตอนดังกล่าว ได้ดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผนวิจัย มีกิจกรรมย่อยดังนี้

1.1 การระบุปัญหาวิจัยและกำหนดขอบเขตของหัวข้อปัญหาวิจัย (Identifying and Limiting the Topic)

1.2 การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาวิจัย (Reviewing Related Literature)

1.3 การพัฒนาแผนการวิจัย (Developing a Research Plan)

2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มีกิจกรรมย่อยดังนี้

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Collecting Data)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล (Analyzing Data)

3. ขั้นตอนการพัฒนาแผนปฏิบัติการ

ในขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อค้นพบหรือวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผลไปพัฒนาเป็นแผนปฏิบัติการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน

4. ขั้นตอนการสะท้อนกลับต่อกระบวนการวิจัยหรือเรียนรู้จากกระบวนการวิจัย มีกิจกรรมย่อย ดังนี้

4.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิจัย (Sharing and Communicating Results)

4.2 การสะท้อนกลับ หรือเรียนรู้จากกระบวนการวิจัย หรือกระบวนการปฏิบัติงาน (Reflecting on the Process)

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นว่าเมื่อปฏิบัติงานไปพร้อมกับกระบวนการวิจัยจนได้คำตอบแล้วในที่สุดต้องนำไปสู่การวางแผนแก้ปัญหาหรือเสนอแนวทางแก้ปัญหาหรือลงมือดำเนินการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงหรือพัฒนาในงานนั้นๆต่อไป และขั้นตอนสะท้อนกลับนั้นอาจจะไม่ใช่ขั้นตอนสุดท้ายเสมอไป อาจตรวจสอบ ไตร่ตรอง ระหว่างการปฏิบัติงานหรือการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นด้วย เพื่อสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ตลอดเวลาเพื่อในที่สุดแล้วการปฏิบัติงานนั้นสัมฤทธิ์ผล

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้สามารถดำเนินการได้ทั้งในแนวของกระบวนการให้เหตุผลเชิงอนุมาน (deductive reasoning) ซึ่งจะค่อนข้างไปทางวิธีคิดของวิจัยเชิงปริมาณ และแนวของกระบวนการให้เหตุผลเชิงอุปมาน (inductive reasoning) ซึ่งจะค่อนข้างไปทางวิธีคิดของวิจัยเชิงคุณภาพ

กระบวนการให้เหตุผลเชิงอนุมานที่ประยุกต์ไปสู่กระบวนการวิจัยนั้น มีลักษณะคล้ายวิธีคิดจากบนลงล่าง(top-down) คือศึกษาแนวคิดจากทฤษฎีเพื่อถ่วงถ่วงให้ได้แนวทางแก้ปัญหาที่คิดว่าดีที่สุด มาตั้งเป็นสมมติฐานว่าแนวทางนี้ใช้ได้ผล จากนั้นก็ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแปลผลการวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การสรุปว่าจะยืนยันตามสมมติฐานหรือไม่ ส่วนกระบวนการให้เหตุผลเชิงอุปมานที่ประยุกต์ไปสู่กระบวนการวิจัยนั้น มีลักษณะคล้ายวิธีคิดจากล่างขึ้นบน (bottom-up) คือเริ่มจากการสังเกต รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลแล้วจัดเรียงข้อมูลสังเคราะห์เป็นแบบแผนหรือแบบร่าง จากนั้นพัฒนาเป็นสมมติฐานชั่วคราว รวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน และสรุปเป็นหลักอธิบายทั่วไป หรือทฤษฎี

การแก้ปัญหาหรือพัฒนางานหากมีผู้ศึกษาวิธีการที่ดีไว้มากหรือมีทฤษฎีที่ให้แนวคิดที่เป็นเหตุเป็นผลในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานของเราหรือพัฒนาผู้เรียนในกรณีของการจัดการเรียนการสอน ไว้มากมายพอสมควร เราก็ควรศึกษาค้นคว้าและถ่วงถ่วงเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดของเรา

นำไปเป็นนวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน ซึ่งก็คือสมมติฐานในการวิจัยว่าวิธีดังกล่าว น่าจะใช้ได้ผลดี การศึกษาเพื่อหาวิธีการใหม่จากทฤษฎีหรือข้อค้นพบที่มีอยู่แล้วและเป็นที่น่าเชื่อถือ เช่นนี้น่าจะทำให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างรวดเร็วมากขึ้นเป็นการเรียนรู้ทางลัดไม่ต้องไปลองผิดลอง ถูก และใช้เวลามากกว่าจะสั่งสมประสบการณ์และสรุปได้ว่าข้อสรุปใดควรจะถูกต้อง และเป็นการใช้ ประโยชน์จากองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และทำให้วิธีแก้ปัญหาของเรามีความเสี่ยงน้อยลงเพราะมี หลักวิชาการรองรับ ในกรณีของครูอาจารย์หรือนิสิตหรือผู้วิจัยที่ยังไม่มีประสบการณ์ในงานของตนอย่าง มากพอที่จะสร้างกรอบทฤษฎีของตนเอง และองค์ความรู้เกี่ยวกับคำตอบของปัญหาวิจัยที่เราสนใจนั้นยังมี มาก การค้นคว้าหาแนวคิดใหม่ ๆ จากองค์ความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะ บนกลางของการให้เหตุผลเชิง อนุมานก็น่าจะมีความเหมาะสม

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้วิจัยมีประสบการณ์ในงานนั้นมาก และได้ใช้วิธีแก้ปัญหา ตามที่ศึกษาค้นคว้ามามากมายหลายวิธีแล้วแต่ยังไม่ได้ผลตามที่ต้องการ และคิดว่าองค์ความรู้หรือวิธี แก้ปัญหาทั่วไปนั้นไม่สอดคล้องกับบริบทของปัญหาที่ผู้วิจัยประสบอยู่ การศึกษาจากข้อเท็จจริงที่มี อยู่ น่าจะได้ข้อสรุปที่ตรงและถูกต้องมากกว่าที่จะไปอิงคำอธิบายทั่วไปที่มีอยู่แล้ว หากเป็นเช่นนี้

การหาวิธีแก้ปัญหาที่เริ่มจากการสังเกตและเรียนรู้จากข้อเท็จจริงในการปฏิบัติแล้ว ค่อยมาวิเคราะห์เชื่อมโยงหารูปแบบในการแก้ปัญหาแล้วนำไปแก้ปัญหาในลักษณะจากล่างขึ้นบนแบบ การให้เหตุผลเชิงอุปมานก็น่าจะเหมาะสม

เพราะฉะนั้นเวลาศึกษาขั้นตอนของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการจากตำราหลายๆ เล่ม ก็ต้องแยกแยะให้ออกว่ากระบวนการใดมีฐานอยู่บนแนวคิดใดเพื่อเราเลือกใช้ให้เหมาะกับทั้ง ความสามารถของตัวผู้วิจัยและปัญหาวิจัย

การนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนหรือพัฒนาผู้เรียนในชั้น เรียน ที่เรียกกันว่าการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน (classroom research) นั้น Hopkins. (1993 : 57-56) เคย กล่าวไว้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนมีหลักการที่พึงคำนึงถึงอยู่ 6 ประการ ซึ่งอาจอธิบายหรือขยายความได้ ดังนี้

1. ภาระหน้าที่อันดับแรกของครูก็คือสอนหรือจัดการเรียนรู้ ดังนั้นครูในฐานะ นักวิจัย (teacher as researcher) ไม่ควรปล่อยให้ระเบียบวิธีวิจัยไปทำให้พันธกิจในการสอนต้อง ชะงักงัน ต้องคำนึงถึงจรรยาบรรณในการที่จะระมัดระวังในการเลือกกลยุทธ์ในการสอนใหม่กว่าควร รอบคอบมีหลักวิชาการรองรับ เพราะมีฉะนั้นอาจพลาดไปเลือกกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลน้อยกว่าวิธีสอน เดิม

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่ควรต้องใช้เวลาจนทำให้ไปแย่งชิงเวลาในการ จัดการเรียนการสอนของครู

3. ระเบียบวิธีวิจัยควรเป็นระเบียบวิธีที่น่าเชื่อถือเพียงพอที่จะทำให้ครูตั้งสมมติฐานที่อยู่บนฐานของข้อมูลที่นำเชื่อถือ ในกรณีนี้ไม่ว่าจะเป็นสมมติฐานที่มาจากการอนุมานหรือสมมติฐานที่มาจากการอุปมาน

4. ปัญหาวิจัยที่เลือกควรเป็นปัญหาวิจัยที่ครูผู้วิจัยสนใจและตั้งใจจะหาคำตอบจริงๆ และอยู่ในวิสัยที่ตนมีความสามารถจะทำได้

5. ครูผู้วิจัยจำเป็นต้องใส่ใจต่อขั้นตอนปฏิบัติที่ต้องคำนึงถึงจริยธรรมหรือจรรยาบรรณในงานหรือเกี่ยวข้องกับงานที่ทำหรือที่วิจัย เช่น มีการขออนุญาต หรือได้รับอนุญาตจากผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือไม่ให้มีผลกระทบทางลบต่อผู้เรียน

6. การวิจัยในชั้นเรียนควรรับความคิดเห็นหรือมุมมองที่กว้างออกไปจากในชั้นเรียนมาพิจารณาด้วย ควรมีการปรึกษาหารือกันกับสมาชิกหรือเพื่อนครูในโรงเรียน พิจารณาความสอดคล้องกับลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องกระทำของโรงเรียนในภาพรวม ร่วมกับครูสร้างวิสัยทัศน์ร่วมตามวัตถุประสงค์หลักของโรงเรียน

นักการศึกษาที่ต้องการปรับปรุงงานของตน อาจจะมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในลักษณะการวางแผนการดำเนินการตามแผนและการประเมินผลการดำเนินการตามแผน เพื่อเกิดการเรียนรู้ในการปรับปรุง โดยดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 10 ขั้นตอน ซึ่งอาจพัฒนาไปสู่กระบวนการวิจัยต่อไป กระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีดังนี้ (Schmuck, 2006 : 9-10)

1) ประเมินสถานการณ์

พิจารณาถึงสถานการณ์ที่ประกอบด้วยผู้คนที่ผู้วิจัยมีปฏิสัมพันธ์ด้วยในปัจจุบัน โดยเฉพาะความคิดเห็นเกี่ยวกับเจตคติและศักยภาพของผู้เรียน และบริบททางสังคมที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) กำหนดเป้าหมายประสงค์ที่ชัดเจน

จากการพิจารณาไตร่ตรองค่านิยมและความเชื่อหรือแนวคิดของครูเอง ครูอาจสามารถกำหนดเป้าหมายประสงค์หรือเป้าหมายหรือจุดประสงค์ เช่น เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ...หรือเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีค่านิยม...

3) ระดมพลังสมองเกี่ยวกับยุทธวิธีในการปฏิบัติ

การจะขับเคลื่อนการพัฒนาจากสถานการณ์ปัจจุบันไปสู่การสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายประสงค์นั้น ครูต้องใช้ความรู้และประสบการณ์มาสร้างสรรค์ยุทธวิธีในการปฏิบัติโดยทบทวนปรับปรุงแผนการสอน แบบแผนของหลักสูตร หรือขั้นตอนปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน อภิปรายแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนครู หรือกับศึกษานิเทศก์ หรือกับผู้เชี่ยวชาญ

4) นำแผนปฏิบัติการไปใช้

นำยุทธวิธีที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 ไป ทดลองใช้

5) กำกับติดตามการปฏิบัติตามแผน

ติดตามผลการดำเนินการตามแผน ตรวจสอบและประเมินระหว่างการปฏิบัติ แต่ละขั้นตอนระหว่างผลการปฏิบัติกับแนวคิดที่ใช้ รวมทั้งสังเกตว่าครูเองไวต่อการรับรู้ปฏิริยาตอบสนองของผู้เรียนที่เป็นกิริยาท่าทางแม้ไม่ใช่คำพูดหรือไม่

6) ประเมินปฏิริยาจากผู้เรียน

ประเมินปฏิริยาจากผู้เรียนต่อวิธีการใหม่ที่ครูใช้ โดยอาจคิดหาวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินการรับรู้หรือเจตคติของผู้เรียนต่อวิธีสอนใหม่ที่ครูนำมาใช้

7) ประเมินว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้าง

ประเมินว่าผู้เรียนสัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ มีผลลัพธ์ที่ไม่ได้คาดหวังหรือไม่ปรารถนาเกิดขึ้นหรือไม่ ครูต้องพยายามคิดหาวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมาเพื่อตอบคำถามเหล่านี้

8) พิจารณาผลการปฏิบัติว่าได้ผลหรือไม่ได้ผล

พิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลผลการเรียนรู้กับเป้าประสงค์ที่ต้องการว่าการพัฒนาผู้เรียนตามยุทธวิธีใหม่ของครูนั้นสัมฤทธิ์ผลหรือไม่

9) เรียนรู้และไตร่ตรองการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงในครั้งต่อไป

ตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุงแผนปฏิบัติการที่ได้ทดลองใช้ไปแล้วให้ดีขึ้น จัดให้มีการอภิปรายเพื่อแก้ปัญหาพร้อมกับเพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ หรือผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง

10) ประเมินสถานการณ์ครั้งใหม่และกำหนดเป้าประสงค์ใหม่

จากการที่ดำเนินการมาจนครบวงจร ก็สามารถประเมินสถานการณ์ใหม่เพื่อกำหนดเป้าประสงค์ใหม่ที่เหมาะสมและดำเนินการตามวงจรการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องต่อไปอีกเพื่อบรรลุผลที่ดีกว่าต่อไป

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในลักษณะที่ใช้วิธีแก้ปัญหาใหม่เชิงสร้างสรรค์ (creative problem solving) หรือใช้การปฏิบัติเชิงนวัตกรรม (innovative practice) มาแก้ปัญหาแล้วมาเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ว่าการปฏิบัตินั้นได้ผลหรือไม่ Richard A. Schmuck เรียกการวิจัยเชิงปฏิบัติการลักษณะนี้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบริเริ่มเชิงรุก (proactive action research) ซึ่งมีขั้นตอนต่อเนื่องกันและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน 6 ขั้นตอน (Schmuck, 2006: 31-32, 71-74) คือ

1) เขียนรายการสิ่งที่หวังและสิ่งที่กังวลว่าอาจเป็นอุปสรรคออกมา (List Hopes and Concerns)

เขียนเป้าประสงค์ที่หวังว่านวัตกรรมที่นำมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาให้ชัดเจนและในขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงความเป็นจริงว่าอาจมีอุปสรรคในการ

ปฏิบัติงานด้วย ก็ให้เขียนรายการอุปสรรคหรือข้อกังวลเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมดังกล่าวที่อาจต้องเตรียมรับมือไว้ด้วย

2) ลงมือปฏิบัติตามวิธีการใหม่ (Try a New Practice) หรือนำนวัตกรรมไปทดลองใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน

ศึกษาค้นคว้าและกลั่นกรองเลือกนวัตกรรมที่คิดว่ามีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา และลงมือแก้ปัญหาตามแผนการใช้วัตกรรมการดังกล่าว

3) ค้นหาวิธีการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล (Search for Methods and Collect Data)

ศึกษาค้นคว้าระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบต่างๆ ตัวอย่างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบต่างๆ จากนั้นเลือกระเบียบวิธีและเครื่องมือที่เหมาะสมกับปัญหาวิจัยที่เราจะหาคำตอบ และลงมือเก็บรวบรวมข้อมูล

4) ตรวจสอบว่าข้อมูลหมายความว่าอย่างไร (Check on What the Data Mean)

ข้อมูลดิบที่เก็บรวบรวมมาได้อาจเป็นทั้งตัวเลขซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณและเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นบันทึกการสังเกตหรือการสัมภาษณ์ ข้อมูลเหล่านี้จะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อได้บูรณาการให้เป็นข้อมูลย้อนกลับที่มีความหมายที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับคุณค่าของการปฏิบัติด้วยวิธีการใหม่หรือประสิทธิภาพของนวัตกรรมนั้นและหากได้นำข้อมูลเหล่านี้มาอภิปรายร่วมกันกับเพื่อนครู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องก็จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้การแปลความหมายที่สมบูรณ์ขึ้น

5) สะท้อนกลับหรือพิจารณาไตร่ตรองต่อทางเลือกใหม่อื่นที่จะนำไปปฏิบัติ (Reflect on Alternative Ways to Behave)

คิดไตร่ตรองเกี่ยวกับความหมายที่สังเคราะห์มาจากข้อมูลในขั้นตอนที่ 4 ว่าข้อสรุปจากการอภิปรายถึงความหมายของข้อมูลผลการปฏิบัติเป็นอย่างไร บ่งบอกถึงอะไร การหลอมรวมความเข้าใจต่อข้อมูลจากคนอื่นกับการตีความของเราเองทำให้สามารถพิจารณาถึงวิธีใหม่ที่จะนำไปแก้ปัญหาในอนาคต

6) ปรับแต่งรูปแบบการปฏิบัติครั้งใหม่ (Fine-tune the New Practice)

การปฏิบัติในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาดำเนินการมาจนจบสิ้นแล้วหวนมาเริ่มวงจรใหม่ด้วยการนำผลวิจัยมาปรับแต่งแผนปฏิบัติการเสียใหม่อีกครั้ง เพื่อสามารถนำไปใช้กับผู้เรียนกลุ่มใหม่

Ron Lippitt มีทรรศนะว่า วิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นจะตอบสนองหรือตอบรับกับข้อมูล เพราะว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นก็เพื่อนำมาใช้ในการวินิจฉัยซึ่งจะต้องดำเนินการก่อนที่จะลงมือปฏิบัติในการแก้ปัญหา ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีขั้นตอนดำเนินการในลักษณะเก็บข้อมูลเชิงวินิจฉัยก่อนเพื่อเข้าใจสถานการณ์แล้วจึงค่อยมาลองใช้วิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา ก็จะเรียกการ

วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบนี้ว่า “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบตอบสนอง (responsive action research) ซึ่ง มีขั้นตอนอยู่ 6 ขั้นตอน ดังนี้ (Schmuck. 2006 : 81, 92-95)

1) เก็บรวบรวมข้อมูล (Collect Data)

จุดเริ่มต้นของการที่จะเกิดความคิดที่จะทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ก็คือครูผู้วิจัยเริ่มรู้สึกหรือตระหนักว่าการสอนของตนเองควรจะมีการปรับปรุงบางอย่างแล้ว กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนน่าจะมีการออกแบบที่เหมาะสมกว่านี้ แม้ว่าจะยังไม่มีมีการเรียกร้องให้ปรับปรุงที่ชัดเจนจากผู้เรียนหรือยังไม่มีปัญหา แต่การเริ่มคิดจะปรับปรุงก็คงทำให้ได้วิธีที่ดีกว่าเดิม ครูสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ เจตคติ และพฤติกรรมของผู้เรียนหรือเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกของผู้เรียน หรือเก็บรวบรวมข้อมูลตามจุดประสงค์ให้สามารถวินิจฉัยจุดแข็งจุดอ่อนของผู้เรียนได้ ระบุนโยบายและประเด็นที่ต้องแก้ไขได้ เพื่อหาวิธีใหม่ที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

2) วิเคราะห์ข้อมูล (Analyze the Data)

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาประเด็นที่เกิดขึ้นบ่อยๆ หรือแบบแผนของพฤติกรรมผู้เรียน การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นครูสามารถวิเคราะห์เองได้หรือวิเคราะห์ร่วมกับผู้เรียนหรือร่วมกับเพื่อนครูเพื่อจะหาความคิดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ในขณะที่หัวข้อการสนทนาและแบบหรือลีลาของผู้เรียนก็จะฉายภาพให้เห็นว่าผู้เรียนคิดและรู้สึกอย่างไรต่อปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนปัจจุบัน ส่วนความคิดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่จะนำไปใช้แก้ปัญหาก็จะพัฒนาเป็นยุทธวิธีที่จะนำไปใช้ในการขับเคลื่อนให้เปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม การหลอมรวมกันของหัวข้อประเด็นสำคัญของปัญหากับแนวคิดในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาจะทำให้สร้างสรรค์แผนปฏิบัติการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนใหม่ขึ้นได้

3) แจกแจงข้อมูล ประกาศถึงสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง และค้นหาความรู้ (Distribute the Data, Announce Changes, and Search for Knowledge)

เลือกประเด็นปัญหาที่สำคัญที่จำเป็นในลำดับต้นๆ และแนวคิดในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดที่เหมาะสมกับปัญหาไม่นำเอาปัญหาหรือวิธีแก้ปัญหาที่วิเคราะห์ได้ทั้งหมดมาทำพร้อมกัน แจกแจงข้อมูลแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างปัญหาและวิธีแก้ปัญหาคือครูศึกษามาและสรุปจากข้อมูลกับการเปลี่ยนแปลงที่อยากให้เกิดขึ้น บอกกับชั้นเรียนว่าเราจะดำเนินการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงหรือพัฒนาอะไรในสองสามสัปดาห์หรือสองสามเดือนหรือหนึ่งภาคเรียนข้างหน้านำเสนอแนวปฏิบัติสำหรับปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียนในอนาคตพร้อมทั้งอาจมีสัญญาใจระหว่างครูกับนักเรียนในการร่วมมือกันพัฒนาการเรียนรู้อย่างดีกว่าเดิม

4) เขียนรายการสิ่งที่หวังและสิ่งที่กังวลว่าอาจเป็นอุปสรรคออกมา (List Hopes and Concerns)

เขียนรายการสิ่งที่หวังให้เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา และข้อกังวลที่ต้องเตรียมดูแลหรือแก้ไขในการปฏิบัติตามแผน เพื่อผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจเป้าหมายและสิ่งที่ต้องระมัดระวังร่วมกัน

5) ลงมือปฏิบัติตามวิธีการใหม่ (Try a New Practice)

ลงมือแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการใหม่หรือยุทธวิธีที่ศึกษาและสังเคราะห์มา โดยใช้เวลาในการปฏิบัติตามแผนให้เพียงพอสมเหตุสมผลที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลได้ อาจอย่างน้อย 2 เดือน สังเกตผลการปฏิบัติและประเมินระหว่างเรียน ปรับแต่งหรือปรับปรุงแก้ไขแผนปฏิบัติการหากเห็นว่าไม่จืดจางหรือ เพื่อให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

6) เก็บรวบรวมข้อมูล (Collect Data)

ระหว่างการนำยุทธวิธีหรือวิธีการใหม่ไปใช้ ครูต้องสังเกตและระมัดระวังต่อปฏิกิริยาจากทั้งตนเองและผู้เรียน เป็นช่วงที่ดีที่จะได้เรียนรู้จากข้อมูลป้อนกลับ ครูต้องไวต่อการรับรู้การเป็นไปของปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนต่อการแสดงความรู้สึก วิธีการการเข้าถึง หรือพฤติกรรมหลีกเลี่ยง หรือในการที่ชั้นเรียนร่วมมือหรือไม่ร่วมมือกัน ครูสามารถสังเกตด้วยการสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured observation) ต่อปฏิกิริยาจากผู้เรียนหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง สังเกต การยิ้ม การหัวเราะ การพยักหน้าแสดงการเห็นด้วย การสบตาต่อกัน การก้มศีรษะเข้าปรึกษาหารือกันในกลุ่ม หรือการที่ผู้เรียนคุยด้วยกับครูหรือเพื่อนอย่างเป็นกันเอง และในขณะเดียวกันอาจใช้การสังเกตแบบมีโครงสร้าง (structured observation) โดยการนับความถี่หรือประมาณค่าพฤติกรรมที่สังเกตหรือฟังจากการสนทนาในกลุ่ม เช่น การถอดความ การสรุปย่อ หรือข้อความแสดงความรู้สึก โดยปรับข้อมูลให้เป็นในลักษณะความถี่ของข้อความที่ใช้คำ เช่น “พวกเรา “กลุ่มของเรา” “ชั้นเรียนของเรา” หรือคำอื่น ๆ ที่สามารถสะท้อนถึงความหมายที่ให้ข้อมูลย้อนกลับต่อการปฏิบัติการแก้ปัญหาที่ดำเนินการอยู่ได้ และครูสามารถสัมภาษณ์การรับรู้และความรู้สึกของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล สัมภาษณ์กลุ่มเล็ก สัมภาษณ์ทั้งชั้นเรียนเกี่ยวกับปฏิกิริยาของพวกเขาต่อวิธีการสอนใหม่ที่ครูนำมาใช้

หลังจากได้ดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนเสร็จสิ้นตามแผนปฏิบัติการแล้วก็จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินภาพรวม ดังนี้

1) ประเมินว่ายุทธวิธีใหม่หรือแผนปฏิบัติการใหม่มีคุณค่า (merit) หรือมีคุณภาพ หรือมีประสิทธิผลหรือเปล่า ผู้เรียนพึงพอใจต่อยุทธวิธีใหม่หรือแผนปฏิบัติการใหม่หรือไม่ พวกเขาพัฒนาเจตคติไปสู่เจตคติทางบวกมากขึ้นหรือไม่ พวกเขาแสดงถึงความซาบซึ้งประทับใจระหว่างกันหรือประทับใจในหลักสูตรมากน้อยเพียงใด

2) ตัดสินว่ายุทธวิธีใหม่นั้นมีราคาหรือคัมค่า(worth) หรือเปล่า ผู้เรียนได้เรียนรู้จากหลักสูตรได้ตั้งหวังหรือเปล่า พวกเขาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์หรือเปล่า พวกเขาเรียนดีขึ้นหรือเปล่า พวกเขาจะมีความสามารถติดตัวไปด้วยหรือเปล่า

3) ศึกษาว่าเมื่อนำยุทธวิธีใหม่ไปใช้มีปัญหาอะไรหรือมีผลกระทบอะไรเกิดขึ้นใหม่ และเรียนรู้และเกิดแนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหาขึ้นบ้างไหม

เมื่อประเมินเสร็จแล้ว ก็เรียนรู้จากข้อมูลย้อนกลับเหล่านั้น และเริ่มทบทวนสถานการณ์ใหม่ และเริ่มเข้าสู่วงจรหรือวัฏจักรการวิจัยเชิงปฏิบัติการใหม่ซึ่งก็คือวงจรการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องนั่นเอง

เมื่อพิจารณาเชื่อมโยงวิวัฒนาการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบต่างๆรวมทั้งวิจัยในชั้นเรียน ตลอดถึงวิถีคิดในการแสวงหาความรู้ความจริงทั้งการให้เหตุผลเชิงอนุมานและการให้เหตุผลเชิงอุปมานและวิถีคิดเกี่ยวกับวิจัยเชิงปริมาณ และวิถีคิดของวิจัยเชิงคุณภาพที่ซ่อนอยู่ในวิธีการของวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบต่างๆและวิจัยในชั้นเรียนแบบต่างๆ เราก็น่าจะเข้าใจว่าวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบริเริ่มเชิงรุก (proactive action research) กับวิถีคิดเชิงอนุมานและวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เป็นฐานนั้น มีความสอดคล้องกันอย่างไร และวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบตอบสนอง (responsive action research) กับวิถีคิดเชิงอุปมานและวิจัยเชิงคุณภาพนั้น มีความสอดคล้องกันอย่างไร หากเข้าใจรากเหง้าหรือวิถีคิดของวิจัยแต่ละประเภทเหล่านี้ ก็น่าจะดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือวิจัยในชั้นเรียนในแต่ละแนวทางได้อย่างเต็มศักยภาพของระเบียบวิธีที่ต่างกันนั้น

กล่าวโดยสรุปขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการคือ การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียนตามวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยเริ่มจากการศึกษารายละเอียดของปัญหาที่จะศึกษาอย่างชัดเจน การนำหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะของปัญหา แล้วสร้างวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย การเลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัยที่จะช่วยให้ได้คำตอบของปัญหาตามสมมุติฐาน บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้าและที่เป็นอุปสรรคตามวงจรของการปฏิบัติการทั้ง 4 ขั้นตอน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) งานวิจัยในประเทศ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC คือวิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PLC มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาใน

การทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ และ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้

การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม และ ขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผล เป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษา เป็นหลัก

การนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการแบ่งปันการปฏิบัติ

ปวีณา เจริญภูมิ และคณะ (2559) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 2) ศึกษา ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 126 คน และครูผู้สอน จำนวน 338 คน รวมทั้งสิ้น 464 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนและกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.975 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว

2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี

2 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2558) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความ ต้องการจำเป็น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร โดยมีประชากรเป็นโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา จำนวน 5 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูและบุคลากร จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNI modified และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสห วิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก โดย เรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี PNI modified ได้เป็น 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการ เรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตร กับการจัดการเรียนการสอน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และ วิธีดำเนินการ 29 วิธีดำเนินการ

ศยามน อินสะอาด และ จิตติยา เนตรวงษ์ (2556) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการใช้และการเข้าถึงไอซีทีของครู และพัฒนา รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ 1) ครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 530 คน 2) ผู้บริหารในสังกัด สพฐ. ครูในสังกัด สพฐ. และผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ชุมชนนักปฏิบัติ และ การใช้ไอซีทีเป็นฐาน ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับการพัฒนารูปแบบ ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู จำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามการใช้และการเข้าถึงไอซีที 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และ 3) แบบประเมินรูปแบบ ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครูสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้และการเข้าถึงไอซีทีของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D.= 0.51) 2) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครูสังกัด ส านักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 5

องค์ประกอบคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและ แรงจูงใจภายนอก ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและ แรงจูงใจภายใน ด้านกระบวนการ ด้านคุณลักษณะชุมชน และด้านผลลัพธ์ โดยมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x = 3.86$, $S.D. = 0.31$)

2) งานวิจัยต่างประเทศ

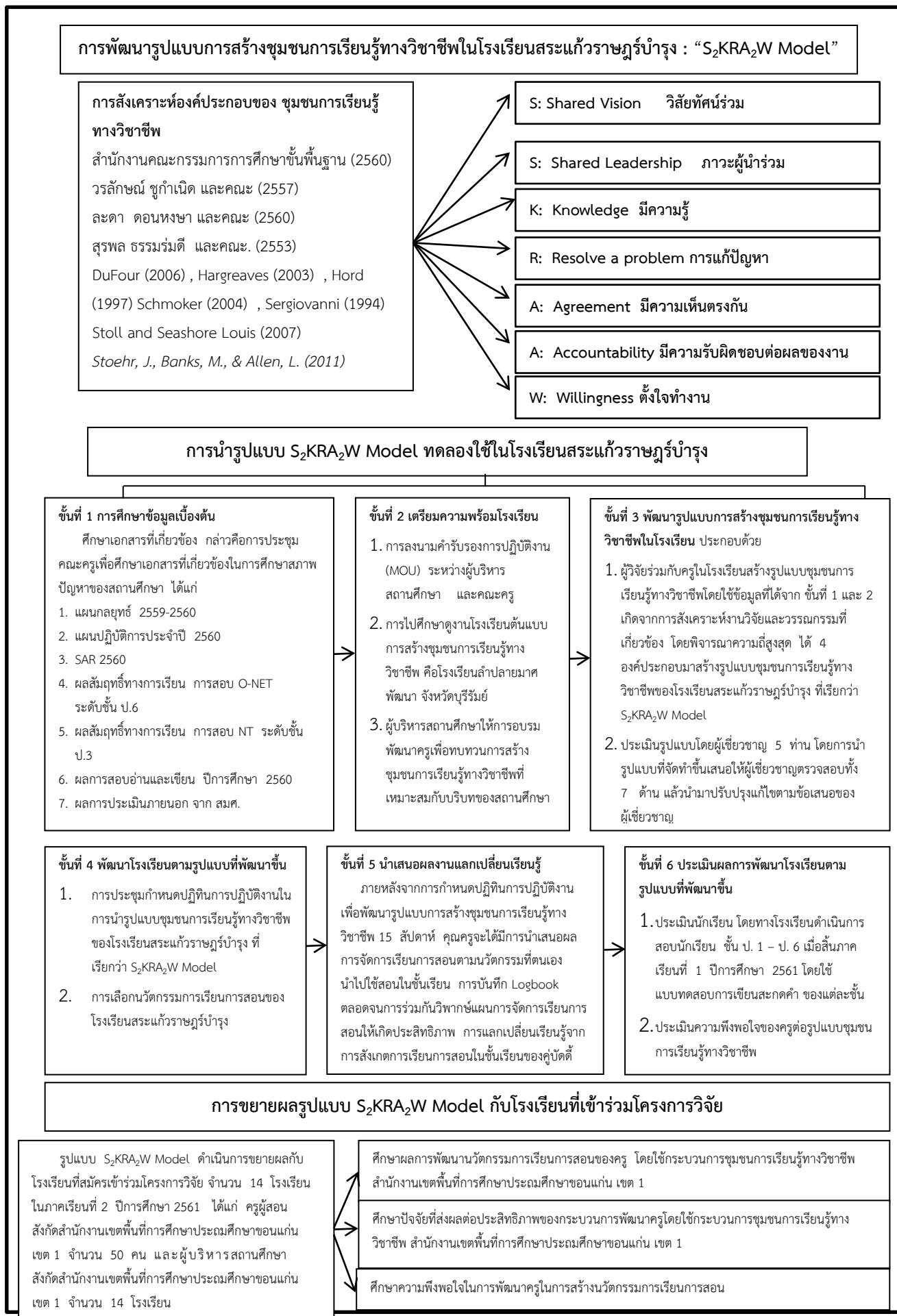
Ross et al. (1997) ได้กล่าวว่าการศึกษาระยะยาวของความผูกพันในประสิทธิภาพแห่งตนของครูในช่วงที่ครูมีความเครียด พบความสัมพันธ์สองทางระหว่างประสิทธิภาพแห่งตนกับการทำงานร่วมกันของครู กล่าวคือครูที่มีความมั่นใจในความสามารถของตนจะรู้สึกมีความมั่นคงเพียงพอที่จะแสดงจุดอ่อนของตนกับเพื่อนครู และสร้างบรรยากาศที่ช่วยเหลือกันในการร่วมกันแก้ปัญหา และทดลองสื่อการสอนต่างๆร่วมกัน และด้วยการทำงานร่วมกันของครูเหล่านี้ คณะครูได้พัฒนากลยุทธ์การสอนใหม่ๆ ที่ยกระดับประสิทธิผลของคณะครู

Calcasola (2009) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพร่วมของครู และชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดีมากขึ้น และคณะครูที่รู้สึกว่าคุณครูมีประสิทธิภาพร่วมในโรงเรียน ระบุว่าโรงเรียนของพวกเขาเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นการเพิ่มการรับรู้ความสำเร็จของครูที่เป็นปัจจุบัน และสร้างความคาดหวังต่อไปในอนาคต ความผูกพันจากการทำงานร่วมกัน มีความเชื่อมโยงไปถึงประสิทธิภาพแห่งตนของครูเมื่อครูมีการควบคุมการตัดสินใจในระดับห้องเรียน

Leonard and Leonard (2003) พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ และต่อมาพบว่า ล้มเหลวในการแบ่งปันเทคนิคการสอนระหว่างครูในโรงเรียน และโรงเรียนที่ไม่สามารถสร้างการแบ่งปันเทคนิคการสอนระหว่างครูในโรงเรียนได้นั้น มีสาเหตุมาจากโครงสร้างการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ประเด็นเรื่องเวลา โรงเรียนไม่มีวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญ และคณะครูปฏิเสธการแบ่งปันเทคนิคการสอนระหว่างกัน

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.3



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รายงานผลการวิจัยการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย
- 3.2 ขั้นตอนการดำเนินงาน
- 3.3 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 1,961 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

- 1) โรงเรียนต้นแบบ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง จำนวน 3 คน
- 2) ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 50 คน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 14 โรงเรียน

3.1.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู
2. ประสิทธิภาพการใช้นวัตกรรม
3. ความพึงพอใจในการพัฒนาครู
4. ความพึงพอใจของนักเรียน

3.2 ขั้นตอนการดำเนินงาน

วัน เดือน ปี	รายการปฏิบัติ	วิธีการดำเนินงาน
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561	การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สระแก้วราษฎร์บำรุง	ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน (2560) วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557), ละ ดา ดอนหงษา และคณะ (2560), สุรพล ธรรมรัมย์ดี และคณะ (2553), DuFour (2006), Hargreaves (2003), Hord (1997), Schmoker (2004), Sergiovanni (1994) , Stoll and Seashore Louis (2007), Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011) ได้รูปแบบ S ₂ KRA ₂ W Model
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561	การนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ใน โรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง	ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ การประชุมคณะครูเพื่อศึกษาเอกสารที่ เกี่ยวข้องในการศึกษาสภาพปัญหาของ สถานศึกษา ได้แก่ 1. แผนกลยุทธ์ 2559-2560 2. แผนปฏิบัติการประจำปี 2560 3. SAR 2560 4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอบ O-NET ระดับ ชั้น ป.6 5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอบ NT ระดับชั้น ป.3 6. ผลการสอบอ่านและเขียน ปีการศึกษา 2560 7. ผลการประเมินภายนอก จาก สมศ.

วัน เดือน ปี	รายการปฏิบัติ	วิธีการดำเนินงาน
		<p>ขั้นที่ 2 เตรียมความพร้อมโรงเรียน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การลงนามคำรับรองการปฏิบัติงาน (MOU) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู 2. การไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา จังหวัดบุรีรัมย์ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การอบรมพัฒนาครู เพื่อทบทวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
		<p>ขั้นที่ 3 พัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยร่วมกับครูในโรงเรียนสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้ข้อมูลที่ได้จาก ขั้นที่ 1 และ 2 เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาความถี่สูงสุด ได้ 4 องค์ประกอบมาสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสระแก้ว ราษฎร์บำรุง ที่เรียกว่า S₂KRA₂W Model 2. ประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยการนำรูปแบบที่จัดทำขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบทั้ง 7 ด้าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ <p>ขั้นที่ 4 พัฒนาโรงเรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การประชุมกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานในการนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ที่เรียกว่า S₂KRA₂W Model 2. การเลือกนวัตกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง

วัน เดือน ปี	รายการปฏิบัติ	วิธีการดำเนินงาน
		<p>ชั้นที่ 5 นำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>ภายหลังจากการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 15 สัปดาห์ คุณครูจะได้มีการนำเสนอผลการจัดการเรียน การสอนตามนวัตกรรมที่ตนเองนำไปใช้สอนในชั้นเรียน การบันทึก Logbook ตลอดจนการร่วมกัน วิพากษ์แผนการจัดการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียนของคู่บัดดี</p> <p>ชั้นที่ 6 ประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น</p> <ol style="list-style-type: none"> ประเมินนักเรียน โดยทางโรงเรียน ดำเนินการสอบนักเรียน ชั้น ป. 1 – ป. 6 เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 โดยใช้แบบทดสอบการเขียนสะกดคำ ของแต่ละชั้น ประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ
<p>ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 และเดือน พฤษภาคม-มิถุนายน 2562</p>	<p>การขยายผลการนำนวัตกรรม การศึกษาศูโรงเรียนที่เข้าร่วม โครงการ</p>	<p>รูปแบบ S₂KRA₂W Model ดำเนินการขยายผลกับโรงเรียนที่สมัครเข้าร่วมโครงการวิจัยจำนวน 14 โรงเรียน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 50 คน และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 14 โรงเรียน</p>

3.3 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มี 3 ระยะ ประกอบด้วย

i. การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้ว ราษฎร์บำรุง

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.1) แบบสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ดังนี้

1.1.1) การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1.1.1.1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การสร้างโมเดลการพัฒนาที่ชื่อว่า “S₂KRA₂W Model”

1.1.1.2) ประชุมคณะครูเพื่อกำหนดกรอบเครื่องมือวิจัย และสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1.3) เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และการใช้ถ้อยคำ แล้วทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index Of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542: 114 อ้างถึงใน ภารดี คำมา, 2546: 89) ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงข้อคำถาม ดังนี้

(1) ปรับข้อคำถาม โดยตัดคำถามนิเสธออก เพราะเป็น Double check

(2) ปรับลดข้อคำถามลงเพื่อลดความซ้ำซ้อนแต่ให้ครอบคลุมเนื้อหา

(3) ปรับข้อความให้ถูกต้องตามหลักภาษา และให้ตรงนิยามศัพท์

1.1.1.4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

1.1.1.5) สร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

1.1.2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสืบค้นงานวิจัยระดับปริญญาโท และปริญญาเอก จากฐานข้อมูล Thai Library Integrated System (ThaiLIS) ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำมาสังเคราะห์หาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่

1.1.3) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลลงตารางสังเคราะห์เพื่อหาความถี่ขององค์ประกอบ จากงานวิจัยทั้งสิ้น 30 เรื่อง นำมาลงตารางสังเคราะห์ความถี่ได้ จำนวน 11 เรื่อง

1.1.4) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (Frequency)

และการบรรยายพรรณนา

1.2) แบบประเมินรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

สระแก้วราษฎร์บำรุง

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1) แบบประเมินรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

สระแก้วราษฎร์บำรุง

2.1.1) การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือการวิจัยจากการสอบถาม ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ปีการศึกษา 2560 จำนวน 9 คน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของสถานศึกษา และผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอน ต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 37 ข้อ เนื้อหาประกอบด้วย ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านมีความรู้ ด้านการแก้ปัญหา ด้านมีความเห็นตรงกัน ด้านความรับผิดชอบต่อผลของงาน และด้านตั้งใจทำงาน

2.1.2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถาม ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ปีการศึกษา 2560 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2.1.3) การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และการใช้ถ้อยคำ แล้วทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index Of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542: 114 อ้างถึงใน ภารดี คำมา, 2546: 89) ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงข้อคำถาม ดังนี้

(2) ปรับข้อความโดยตัดคำถามนื้เสนอออกเพราะเป็น Double check

(3) ปรับลดข้อความลงเพื่อลดความซ้ำซ้อนแต่ให้ครอบคลุมเนื้อหา

(4) ปรับข้อความ ให้ถูกต้องตามหลักภาษา และให้ตรงนิยาม

2.1.4) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

คำนวณหาค่า IOC จากสูตร

$$\frac{IOC}{N} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อสอบกับ
วัตถุประสงค์ ตัวแปรและสมมติฐานการวิจัย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.3.2 การนำรูปแบบ S₂KRA₂W Model ทดลองใช้ในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.1) แบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้วิจัยประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ดังนี้

1.1.1) การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1.1.1.1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างแบบสอบถาม เพื่อ
สอบถามความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1.1.2) กำหนดแผนผังการสร้างแบบสอบถามตามประเด็นที่
ต้องการสอบถามความพึงพอใจได้ประเด็นคำถามรวม 7 ข้อ และกำหนดรูปแบบการถามเป็นแบบ
ประมาณค่า 5 ระดับ

1.1.1.3) ร่างแบบสอบถามตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแผนผัง
การสร้างแบบสอบถาม

1.1.1.4) จัดพิมพ์แบบสอบถามความพึงพอใจฉบับร่าง

1.1.1.5) ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3
คน พิจารณาความเหมาะสมของ ข้อคำถามกับแผนผังการสร้างแบบสอบถามแล้วนำผลการพิจารณา
มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามมีค่าระหว่าง .67 –
1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ

1.1.2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และนำมาจัดลงรหัส กรอกข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.1.3) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ด้วยคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

1.1.4) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนไว้ดังนี้

ระดับ ความคิดเห็น / การปฏิบัติมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น 5
ระดับ ความคิดเห็น / การปฏิบัติมาก	ให้ค่าคะแนนเป็น 4
ระดับ ความคิดเห็น / การปฏิบัติปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเป็น 3
ระดับ ความคิดเห็น / การปฏิบัติน้อย	ให้ค่าคะแนนเป็น 2
ระดับ ความคิดเห็น / การปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น 1

โดยแบ่งเกณฑ์ตัดสิน แปลผลความ ตามคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.50-5.00	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50-4.49	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ มาก
2.50-3.49	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50-2.49	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ น้อย
1.00-1.49	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3.3 การขยายผลรูปแบบ S₂KRA₂W Model กับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัย

3.3.3.1 แบบประเมินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู

1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบประเมินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู มีลักษณะเป็นแบบการประเมินนวัตกรรมของครูแบบตรวจสอบรายการตามเกณฑ์ที่กำหนด

2) การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2) ประชุมครูผู้สอนเพื่อกำหนดกรอบเครื่องมือวิจัย และสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย

2.3) เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และการใช้ถ้อยคำ แล้วทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index Of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถาม กับ วัตถุประสงค์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542: 114 อ้างถึงใน ภารดี คำมา, 2546: 89) ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงข้อคำถาม ดังนี้

(1) ปรับข้อคำถามโดยตัดคำถามนินสรรออก เพราะเป็น Double check

(2) ปรับลดข้อคำถามลงเพื่อลดความซ้ำซ้อน แต่ให้ครอบคลุมเนื้อหา

(3) ปรับข้อความให้ถูกต้องตามหลักภาษา และให้ตรงนิยามศัพท์

2.4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

2.5) สร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเมินนวัตกรรมการเรียนการสอนครู จากโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 14 โรงเรียน 14 นวัตกรรม

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์การประเมินนวัตกรรมของครูแบบตรวจสอบรายการตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยกำหนดเป็นเกณฑ์การให้คะแนน

5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3.3.2 แบบประเมินปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยผู้วิจัยการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่งโดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหาการวิจัย ทบทวนองค์ประกอบตัวแปรจากทฤษฎี เก็บข้อมูล และเลือกวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ว่าเป็นไปตามข้อตกลงหรือไม่ และสร้างเมทริกซ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ขั้นที่ 3 สกัดองค์ประกอบ (Extraction Factor Analysis : Factor Extraction หรือ Initial Factors)

ขั้นที่ 4 เลือกวิธีการหมุนแกน (Factors Rotation)

ขั้นที่ 5 เลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Score)

ขั้นที่ 6 ตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยการวิเคราะห์หาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน

2) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA)

การตรวจสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการสร้างเมทริกซ์ แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัว

- ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดมีค่าเข้าใกล้ +1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปร คู่่นั้นมีความสัมพันธ์กันมากควรอยู่ใน Factor เดียวกัน

- ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดมีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ตัวแปรคู่นั้นไม่มีความสัมพันธ์กันหรือสัมพันธ์กันน้อย ควรอยู่คนละ Factor

- ถ้ามีตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ หรือมีความสัมพันธ์ กับตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือน้อยมากควรตัดตัวแปรนั้นออกจากการวิเคราะห์

3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA)

3.3.3.3 แบบประเมินความพึงพอใจของครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ดังนี้

2) การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2) ประชุมครูผู้สอนเพื่อกำหนดกรอบเครื่องมือวิจัย และสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย

2.3) เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และ การใช้ถ้อยคำ แล้วทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index Of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถาม กับ วัตถุประสงค์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542: 114 อ้างถึงใน ภารดี คำมา, 2546: 89) ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงข้อคำถาม ดังนี้

1) ปรับข้อคำถามโดยตัดคำถามนิเสธออกเพราะเป็น

Double check

2) ปรับลดข้อคำถามลงเพื่อลดความซ้ำซ้อน แต่ให้

ครอบคลุมเนื้อหา

3) ปรับข้อความให้ถูกต้องตามหลักภาษา และให้ตรงนิยาม

ศัพท์

2.4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

2.5) สร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากความพึงพอใจของครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนและนำมาจัดลงรหัส กรอกข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน ด้วยคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนน ไว้ดังนี้

ระดับ ความคิดเห็น / การปฏิบัติมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น 5
ระดับ ความคิดเห็น / การปฏิบัติมาก	ให้ค่าคะแนนเป็น 4
ระดับ ความคิดเห็น / การปฏิบัติปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเป็น 3
ระดับ ความคิดเห็น / การปฏิบัติน้อย	ให้ค่าคะแนนเป็น 2
ระดับ ความคิดเห็น / การปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น 1

โดยแบ่งเกณฑ์ตัดสิน แปลผลความ ตามคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.50-5.00	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50-4.49	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ มาก
2.50-3.49	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50-2.49	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ น้อย
1.00-1.49	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3.3.4 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู

1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมี 3 ตอน ดังนี้ โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของสถานศึกษาและผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2) การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2) ประชุมครูผู้สอนเพื่อกำหนดกรอบเครื่องมือวิจัย และสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย

2.3) เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และ การใช้ถ้อยคำ แล้วทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index Of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถาม กับ วัตถุประสงค์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542 : 114 อ้างถึงใน ภารดี คำมา, 2546 : 89) ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงข้อคำถาม ดังนี้

(1) ปรับข้อคำถามโดยตัดคำถามนิเสธออก เพราะเป็น

Double check

(2) ปรับลดข้อคำถามลงเพื่อลดความซ้ำซ้อน แต่ให้ครอบคลุม

เนื้อหา

(3) ปรับข้อความให้ถูกต้องตามหลักภาษา และให้ตรงนิยาม

ศัพท์

2.4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

2.5) สร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครูและนำมาจัดลงรหัส กรอกข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู ด้วยคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนไว้ดังนี้

ระดับ	ความคิดเห็น / การปฏิบัติมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น 5
ระดับ	ความคิดเห็น / การปฏิบัติมาก	ให้ค่าคะแนนเป็น 4
ระดับ	ความคิดเห็น / การปฏิบัติปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเป็น 3
ระดับ	ความคิดเห็น / การปฏิบัติน้อย	ให้ค่าคะแนนเป็น 2
ระดับ	ความคิดเห็น / การปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น 1

โดยแบ่งเกณฑ์ตัดสิน แปลผลความ ตามคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.50-5.00	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50-4.49	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ มาก
2.50-3.49	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50-2.49	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ น้อย
1.00-1.49	ความคิดเห็น / การปฏิบัติ	อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

รายงานผลการวิจัยการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนี้

N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อตอบคำถามของรายงานผลการวิจัยการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง 2) การนำรูปแบบ S₂KRA₂W Model ทดลองใช้ในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง และ 3) การขยายผลรูปแบบ S₂KRA₂W Model กับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัย ดังนี้

4.1.1 การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อตอบคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้รับข้อมูลจากการตอบแบบประเมินของผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง จำนวน 9 คน และนักเรียนชั้น ป.1 – ป.6 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินนำเสนอในลักษณะการบรรยาย ตามลำดับดังนี้

- 1) ผลการประเมินรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สามารถเป็นต้นแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ผลการประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 3) ผลการประเมินพฤติกรรมการสอนของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.2.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สระแก้วราษฎร์บำรุง มีทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1-4.7

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล องค์ประกอบที่ 1
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร	4.38	0.38	มาก
2. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานของหน่วยงาน	4.27	0.39	มาก
3. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานของหน่วยงาน	4.38	0.38	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าอธิบายและชี้แจงให้ข้าพเจ้าทราบถึงแผนงาน และ KPI ของหน่วยงาน	4.26	0.42	มาก
รวม	4.31	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.1 การสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วมมีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร รองลงมาคือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 4.27 และ 4.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล องค์กรประกอบที่ 2
ด้านภาวะผู้นำร่วม

ด้านภาวะผู้นำร่วม	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้ายึดผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการทำงาน	4.48	0.58	มาก
2. ส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะรีบเข้ามาช่วยเหลือทันที	4.40	0.53	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ข้าพเจ้าในเรื่องที่เกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดี	4.38	0.57	มาก
4. ข้าพเจ้ามีอิสระในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ	4.60	0.53	มากที่สุด
5. ข้าพเจ้าสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นประธานในที่ประชุมก็ตาม	4.40	0.53	มาก
6. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันจะสามารถพาหน่วยงานให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมายและมั่นคง	4.12	0.48	มาก
7. ข้าพเจ้าแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรเสมอ	4.40	0.53	มาก
8. ข้าพเจ้ายอมรับในความสามารถของทุกคน บนพื้นฐานของความแตกต่าง	4.30	0.54	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	0.55	มาก
10. ข้าพเจ้าสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างอิสระ	4.48	0.54	มาก
รวม	4.38	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.2 การสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำร่วมโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อข้าพเจ้ามีอิสระในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ ข้อข้าพเจ้ายึดผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการทำงาน และข้อข้าพเจ้าสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.48

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปรผล องค์ประกอบที่ 3 ด้านมีความรู้

ด้านมีความรู้	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	แปรผล
1. ข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถและทักษะเพียงพอในตำแหน่งงานที่ทำอยู่	4.32	0.47	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.48	มาก
3. ข้าพเจ้าสามารถอธิบายถึงวิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นได้	4.30	0.50	มาก
รวม	4.27	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.3 การสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับด้านมีความรู้โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถและทักษะเพียงพอในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.32 รองลงมาคือข้อข้าพเจ้าสามารถอธิบายถึงวิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปรผล องค์ประกอบที่ 4 ด้านการแก้ปัญหา

ด้านการแก้ปัญหา	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	แปรผล
1.ส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะรีบเข้ามาช่วยเหลือทันที	4.60	0.95	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาจะไม่ลงโทษข้าพเจ้า หากข้าพเจ้าทำงานผิดพลาดเป็นครั้งแรก	4.56	0.50	มากที่สุด
3.ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.14	0.53	มาก

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล องค์ประกอบที่ 4
ด้านการแก้ปัญหา (ต่อ)

ด้านการแก้ปัญหา	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ข้าพเจ้าจัดลำดับความสำคัญ เพื่อที่จะรู้ว่าต้องทำอะไรก่อน อะไรหลัง	4.16	0.47	มาก
5.เมื่อเผชิญปัญหา ข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุด โดยการสอบถามความเห็นจากคนรอบข้าง	4.08	0.49	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาจะนำวิธีการแก้ปัญหาที่เลือกไปใช้โดยมีการวางแผนแก้ปัญหาเป็นขั้นเป็นตอน	4.30	0.46	มาก
7. ข้าพเจ้ามีแผนสำรองในการแก้ปัญหาเสมอ	4.44	0.54	มาก
8. ผู้บังคับบัญชามีการนิเทศติดตาม ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	4.50	0.54	มาก
รวม	4.38	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.4 การสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับด้านการแก้ปัญหา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะรีบเข้ามาช่วยเหลือทันที และข้อผู้บังคับบัญชาจะไม่ลงโทษข้าพเจ้า หากข้าพเจ้าทำงานผิดพลาดเป็นครั้งแรกที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และ 4.56 ตามลำดับ รองลงมาคือ ข้อผู้บังคับบัญชามีการนิเทศติดตาม ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล องค์กรประกอบที่ 5
ด้านมีความเห็นตรงกัน

ด้านมีความเห็นตรงกัน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้ายึด KPI เป็นเป้าหมายในการทำงาน	4.18	0.39	มาก
2. ข้าพเจ้าภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	4.34	0.48	มาก
3. ข้าพเจ้าทำงานด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่	4.26	0.56	มาก
รวม	4.26	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.5 การสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านมีความเห็นตรงกัน มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้าพเจ้าภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าทำงานด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ย 4.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล องค์กรประกอบที่ 6
ด้านความรับผิดชอบต่อผลงาน

ด้านความรับผิดชอบต่อผลงาน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้าพร้อมรับผิดชอบและสำนึกในความรับผิดชอบ	4.18	0.39	มาก
2. ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความ ใจใส่	4.56	0.50	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่สำคัญๆ โดยไม่มีข้อแก้ไขเสมอ	4.14	0.53	มาก
4. ข้าพเจ้าได้รับการชี้แจงเรื่องผลการปฏิบัติงาน และ การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างชัดเจน	4.34	0.48	มาก
5. ข้าพเจ้ารู้สึกรักและเป็นเจ้าขององค์กร	4.26	0.56	มาก
รวม	4.29	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.6 การสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อผลงาน มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อข้าพเจ้ารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความใจใส่ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.56 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับการชี้แจงเรื่องผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ ข้าพเจ้ารู้สึกรักและเป็นเจ้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล องค์กรประกอบที่ 7
ด้านตั้งใจทำงาน

ด้านตั้งใจทำงาน	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้าทำงานเต็มศักยภาพที่มี	4.18	0.39	มาก
2. ข้าพเจ้าอาสาสมัครทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน	4.40	0.95	มาก
3. ข้าพเจ้าให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส	4.56	0.50	มากที่สุด
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องผู้ที่มีผลงานโดดเด่นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.46	0.52	มาก
รวม	4.40	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.7 การสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านตั้งใจทำงาน มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อข้าพเจ้าให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.56 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องผู้ที่มีผลงานโดดเด่นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าอาสาสมัครทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.40 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุงต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในภาพรวม

ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.44	0.58	มาก
ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.24	0.53	มาก
ด้านมีความรู้	4.21	0.45	มาก
ด้านการแก้ปัญหา	4.48	0.43	มาก
ด้านมีความเห็นตรงกัน	4.10	0.62	มาก
ด้านมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน	4.09	0.60	มาก
ด้านตั้งใจทำงาน	3.98	0.59	มาก
รวม	4.17	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุงต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านภาวะผู้นำร่วม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และ 4.24 ตามลำดับ

4.1.4 ผลการประเมินพฤติกรรมการสอนของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ผลการประเมินพฤติกรรมการสอนของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา

การประเมินพฤติกรรมการสอนของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมิน		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ครูแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจน	4.22	0.58	มาก
2. กิจกรรมการเรียนรู้สนุกและน่าสนใจ	4.02	0.77	มาก
3. เนื้อหาที่สอนทันสมัยเสมอ	4.28	0.83	มาก
4. ครูใช้สื่อประกอบการสอน	4.28	0.73	มาก
5. ครูใช้คำถามถามนักเรียนบ่อยๆ	4.38	0.53	มาก
6. ครูส่งเสริมให้นักเรียนคิดริเริ่มและรู้จักวิพากษ์วิจารณ์	4.20	0.61	มาก
7. ครูยอมรับความคิดเห็นของนักเรียนที่ต่างไปจากครู	4.30	0.58	มาก
รวม	4.24	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การประเมินพฤติกรรมการสอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูใช้คำถามถามนักเรียนบ่อยๆ ครูยอมรับความคิดเห็นของนักเรียนที่ต่างไปจากครู เนื้อหาที่สอนทันสมัยเสมอ และครูใช้สื่อประกอบการสอน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38, 4.30, 4.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเช่นเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5			
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม								
1. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร	1	0	1	1	1	4	0.80	✓
2. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานของหน่วยงาน	0	1	1	1	1	1	0.80	✓
3. ข้าพเจ้าสามารถบอกแนวทางในการดำเนินบทบาทภารกิจของหน่วยงานได้	-1	1	0	0	1	1	0.40	✗
4. KPI ของหน่วยงานข้าพเจ้าชัดเจนต่อการประเมินผลสำเร็จ	0	0	1	0	-1	0	0.00	✗
5. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานของหน่วยงาน	1	0	1	1	1	4	0.80	✓
6. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน และปลูกฝังจิตสำนึกในด้านการให้บริการที่มีคุณภาพพร้อม ๆ กัน	0	0	1	0	-1	0	0.00	✗
7. จุดแข็งขององค์กรคือ “การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน”	-1	1	0	0	1	1	0.40	✗
8. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าอธิบายและชี้แจงให้ข้าพเจ้าทราบถึงแผนงาน และ KPI ของหน่วยงาน	0	1	1	1	1	1	0.80	✓
ด้านภาวะผู้นำร่วม								
1. ข้าพเจ้ายึดผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการทำงาน	0	1	0	1	1	1	0.60	✓
2. ส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะรีบเข้ามาช่วยเหลือทันที	0	1	1	0	1	3	0.60	✓

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเช่นเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5			
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ข้าพเจ้าในเรื่องที่เกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	0	4	0.80	✓
4. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	-1	1	0	0	1	1	0.40	✗
5. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารจะสามารถพ่วงครให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมายและมั่นคง	0	0	1	0	-1	0	0.00	✗
6. ข้าพเจ้ามีอิสระในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ	0	1	1	0	1	3	0.60	✓
7. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอ ๆ	1	1	0	0	-1	2	0.40	✗
8. ข้าพเจ้าสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นประธานในที่ประชุมก็ตาม	1	1	1	1	0	1	0.80	✓
9. ข้าพเจ้าเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรที่ว่าเป็น “คนดี มีความรู้ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น” เป็นอย่างดี	1	1	0	-1	0	2	0.40	✗
10. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันจะสามารถพ่วงหน่วยงานให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมายและมั่นคง	1	1	1	1	-1	3	0.60	✓
11. แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อยๆ ข้าพเจ้าก็ยังมั่นใจในการดำเนินงานขององค์กร	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
12. ข้าพเจ้าแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรเสมอ	1	1	0	1	1	4	0.80	✓

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเช่นเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5			
13. ข้าพเจ้ายอมรับในความสามารถของทุกคน บนพื้นฐานของความแตกต่าง	0	1	0	1	1	3	0.60	✓
14. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความสำคัญ ยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	0	4	0.80	✓
15. ข้าพเจ้าสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างอิสระ	0	1	1	1	0	3	0.60	✓
ด้านมีความรู้								
1. ข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถและทักษะเพียงพอในตำแหน่งงานที่ทำอยู่	0	1	1	1	0	3	0.60	✓
2. เมื่อมีการรับข้าราชการเข้ามา องค์กรได้จัดให้มีการชี้แจงและอบรมเรื่องวัฒนธรรมองค์กร	0	1	0	-1	1	1	0.40	✗
3. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	0	4	0.80	✓
4. วัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานใน 3 – 5 ปีข้างหน้า	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
5. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร	-1	1	0	1	0	2	0.40	✗
6. ข้าพเจ้าสามารถอธิบายถึงวิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นได้	1	1	0	1	1	4	0.80	✓
7. ข้าราชการ/พนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
8. ข้าราชการ/พนักงานในองค์กรชอบทำงานเป็นทีม	1	-1	0	1	0	2	0.40	✗

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเช่นเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5			
ด้านการแก้ปัญหา								
1. ส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะรีบเข้ามาช่วยเหลือทันที	1	1	0	1	1	4	0.80	✓
2. ผู้บังคับบัญชาจะไม่ลงโทษข้าพเจ้า หากข้าพเจ้าทำงานผิดพลาดเป็นครั้งแรก	0	1	0	1	1	3	0.60	✓
3. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	0	4	0.80	✓
4. ข้าพเจ้าจัดลำดับความสำคัญ เพื่อที่จะดูว่าต้องทำอะไรก่อน อะไรหลัง	0	1	1	1	0	3	0.60	✓
5. เมื่อเผชิญปัญหา ข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุด โดยการสอบถามความเห็นจากคนรอบข้าง	1	1	1	1	0	4	0.80	✓
6. ข้าพเจ้าพอใจกับบรรยากาศของการทำงานในหน่วยงาน	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
7. ผู้บังคับบัญชาจะนำวิธีการแก้ปัญหาที่เลือกไปใช้โดยมีการวางแผนแก้ปัญหาเป็นขั้นเป็นตอน	0	1	1	1	0	3	0.60	✓
8. ข้าพเจ้าพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร	0	-1	0	0	1	0	0.00	✗
9. ข้าพเจ้ามีแผนสำรองในการแก้ปัญหาเสมอ	1	1	0	1	1	4	0.80	✓
10. กิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ เช่น กีฬาสี วันครอบครัว มีการจัดอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง	-1	1	0	0	0	0	0.00	✗

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเช่นเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5			
11. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้าเข้าร่วมในกิจกรรมสัมพันธ์ต่าง ๆ ทุกครั้งที่มีการจัดขึ้น	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
12. ผู้บังคับบัญชามีการนิเทศติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	0	1	1	1	1	4	0.80	✓
13. ข้าพเจ้าพอใจในประสิทธิภาพของระบบคอมพิวเตอร์ปัจจุบัน	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
14. หน่วยงานมีระบบความปลอดภัย (Safety) ที่เชื่อถือได้และมั่นคง	-1	1	0	1	0	2	0.40	✗
ด้านมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน								
1. ข้าพเจ้าพร้อมรับผิดชอบและสำนึกในความรับผิดชอบ	1	1	0	1	1	4	0.80	✓
2. ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความใจใส่	0	1	1	0	1	4	0.80	✓
3. ข้าพเจ้าได้รับการวางแผนให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
4. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่สำคัญๆ โดยไม่มีข้อแก้ไขเสมอ	0	1	1	1	1	4	0.80	✓
5. ข้าพเจ้าได้รับการสำรวจความต้องการในการพัฒนาจากองค์กร และได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการอย่างต่อเนื่อง	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
6. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีประสิทธิภาพ และให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ	-1	1	0	1	0	2	0.40	✗

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเช่นเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5			
7. ข้าพเจ้าได้รับการชี้แจงเรื่องผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างชัดเจน	0	1	1	1	0	3	0.60	✓
8. ข้าพเจ้ารู้สึกรักและเป็นเจ้าขององค์กร	1	1	1	0	0	3	0.60	✓
ด้านตั้งใจทำงาน								
1. ข้าพเจ้าทำงานเต็มศักยภาพที่มี	0	1	0	1	1	3	0.60	✓
2. หน่วยงานควรจัดให้มีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
3. ข้าพเจ้าอาสาสมัครทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน	0	1	0	1	1	3	0.60	✓
4. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่ก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารในอนาคต	-1	1	0	1	0	2	0.40	✗
5. ข้าพเจ้าให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส	1	1	1	1	0	4	0.80	✓
6. ผังการบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม	-1	1	0	1	0	2	0.40	✗
7. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องผู้ที่มีผลงานโดดเด่นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	0	1	1	1	0	3	0.60	✓
8. ข้าพเจ้าพอใจกับการบริการ (Services) ที่ได้รับจากองค์กร	-1	1	0	1	0	2	0.40	✗

การนำรูปแบบ S₂KRA₂W Model ทดลองใช้ในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง

ผลการวิเคราะห์การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community PLC) โรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้รูปแบบ S₂KRA₂W Model ทดลองใช้ในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ประกอบด้วย

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือการประชุมคณะกรรมการเพื่อศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษา ได้แก่

- 1.1) แผนกลยุทธ์ 2559-2560
- 1.2) แผนปฏิบัติการประจำปี 2560
- 1.3) SAR 2559
- 1.4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอบ O-NET ระดับชั้น ป.6
- 1.5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอบ NT ระดับชั้น ป.3
- 1.6) ผลการสอบอ่านและเขียน ปีการศึกษา 2560
- 1.7) ผลการประเมินภายนอก จาก สมศ.

ทั้งนี้ในการดำเนินการดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาและอีกฐานะหนึ่งคือบทบาทผู้วิจัย จะคอยให้กำลังใจคณะกรรมการในการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อนำสู่การพัฒนาโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และได้อธิบายให้คณะกรรมการทุกคนได้รับทราบรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2) ศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ผลจากการสังเคราะห์ พบว่า โรงเรียนมีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่เป็นระบบ ครุยังขาดแนวทางการร่วมมือกันในการพัฒนาการเรียนการสอน เป้าหมายของโรงเรียนต้องการพัฒนาการเขียน เนื่องจากผลสัมฤทธิ์การทดสอบ O-NET นักเรียนชั้น ป.6 (O-NET) ในปีการศึกษา 2560 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับจังหวัดและระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 1.09 เมื่อพิจารณาสาระที่ต้องรับการพัฒนาพบว่า ด้านการเขียน คิดเป็นร้อยละ 55.33 (ผลการประเมินการเขียน, 2560) ซึ่งเป็นสภาพปัญหาของโรงเรียน และที่สำคัญผู้บริหารและครูเต็มใจและพร้อมที่จะเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยเหตุนี้การวิจัยในบริบทของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง จึงมีความน่าสนใจในผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาคุณภาพด้วยแนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นที่ 2 เตรียมความพร้อมโรงเรียน

ในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษามีดังนี้

1) การลงนามคำรับรองการปฏิบัติงาน (MOU) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและ คณะครู โดยในการลงนามคำรับรองการปฏิบัติงานนั้น จะมีสาระสำคัญข้อหนึ่งคือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ใช้ ID_Plan และ PLC ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เพื่อให้คุณครูเกิดความตระหนักและมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

2) การไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา จังหวัดบุรีรัมย์

ในการไปศึกษาดูงานครั้งนี้ ได้มาจากการวิเคราะห์ ID_Plan ของคณะครูที่ต้องการได้รับประสบการณ์ตรงจากการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ เพื่อนำมาใช้ในโรงเรียนให้เกิดเป็นรูปธรรม

3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การอบรมพัฒนาครูเพื่อทบทวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ภายหลังจากการศึกษาดูงาน ผู้บริหารในบทบาทของผู้วิจัยจึงได้จัดประชุมเพื่อทบทวนความรู้ที่คณะครูได้รับจากการศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 3 พัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ผู้วิจัยร่วมกับครูในโรงเรียนสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้ข้อมูลที่ได้จาก ขั้นที่ 1 และ 2 เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาความถี่สูงสุด ได้ 4 องค์ประกอบมาสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ที่เรียกว่า S₂KRA₂W Model

2) ประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยการนำรูปแบบที่จัดทำขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบทั้ง 7 ด้าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ โดยทางสถานศึกษาได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้มีคำสั่งให้เป็นคณะกรรมการนิเทศติดตาม PLC เป็นพี่เลี้ยงในการพิจารณารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นที่ 4 พัฒนาโรงเรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยและบุคลากรของโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาคุณภาพตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

การประชุมกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานในการนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ที่เรียกว่า S₂KRA₂W Model การตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาตนเองและผู้เรียน ด้วยความคาดหวังที่ต้องการให้ผู้เรียนทุกระดับสามารถเขียนสะกดคำภาษาไทยได้ถูกต้อง สาเหตุหลักเนื่องมาจากนักเรียนมีปัญหาในเรื่องการเขียนภาษาไทย จากการสอบวัดความรู้ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยสาเหตุดังกล่าวโรงเรียนมีการกำหนดแผนการ ปฏิทินการทำงาน และจัดตารางเวลาปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทุกวันศุกร์ เวลา 12.30-14.30 น. ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูได้มีการสังเกตชั้นเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ด้วยระบบการจับคู่บัดดี้ การใช้ Lesson Study และระบบพี่เลี้ยงเป็นคู่ ๆ กล่าวคือ

1) ครูระดับชั้นอนุบาลจะเป็นคู่บัดดี้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์และครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

2) ครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จะเป็นคู่บัดดี้กับครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

3) ครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จะเป็นคู่บัดดี้กับครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

4) ครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จะเป็นคู่บัดดี้กับครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ภายใต้บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรและสภาพแวดล้อม/สถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของครู มีการเชิญผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ครู ทั้งนี้ในการประชุมมีการกำหนดนวัตกรรมในการพัฒนาการเขียนคำดังนี้

การเลือกนวัตกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีดังนี้
ช่วงชั้นที่ 1 ระดับชั้น ป.1-3 ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของสมอง *BBL* (Brain-based Learning)

ช่วงชั้นที่ 2 ระดับชั้น ป.4-6 ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ *CIRC* (Cooperative Integrated Reading And Composition)

ขั้นที่ 5 นำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยบุคลากรของโรงเรียนจัดเวทีนำเสนอผลงานการพัฒนาตามรูปแบบ ร่วมอภิปราย สะท้อนผลการดำเนินงาน

ภายหลังจากการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 15 สัปดาห์ คุณครูจะได้มีการนำเสนอผลการจัดการเรียนการสอนตามนวัตกรรมที่ตนเองนำไปใช้สอนในชั้นเรียน การบันทึก Logbook ตลอดจนการร่วมกันวิพากษ์แผนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียนของคู่บัดดี้

ขั้นที่ 6 ประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย

1) ประเมินการเขียนสะกดคำของนักเรียน โดยทางโรงเรียนดำเนินการสอบนักเรียนด้านการเขียนสะกดคำ นักเรียนชั้น ป. 1 – ป. 6 เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 โดยใช้แบบทดสอบการเขียนสะกดคำ ของแต่ละชั้น

2) ประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้วิจัยประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3) ประเมินพฤติกรรมการสอนของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนประเมินพฤติกรรมการเขียนสะกดคำของครูภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 จากการสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน การนิเทศแบบกัลยาณมิตร และการจัดกิจกรรม Open Class

การขยายผลรูปแบบ S₂KRA₂W Model กับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัย

ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้รูปแบบ S₂KRA₂W Model ดำเนินการขยายผลกับโรงเรียนที่สมัครเข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 14 โรงเรียน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 50 คน และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 14 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินนำเสนอในลักษณะการบรรยาย ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

			จำนวน	ร้อยละ
	สถานภาพ	ผู้บริหารสถานศึกษา	14	100.00
		ครู	50	100.00
		รวม		100.00
	เพศ	ชาย	30	46.87
		หญิง	34	53.13
		รวม	64	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.11 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยมาก เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.13 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.87 เรียงตามลำดับ

1) เพื่อศึกษาผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้แบบประเมินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู ดังนี้

1.1) ผลการพัฒนานวัตกรรมในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านนาฝายนาโพธิ์

โรงเรียนบ้านนาฝายนาโพธิ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 บ้านนาฝายนาโพธิ์ ตำบลหนองบัว อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคือ นายสุนทร เจริญสุข มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 16 คน นักเรียน 186 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังจากการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่ง

ออกเป็น 3 วง จากการวิเคราะห์คะแนนการอ่านการเขียนของโรงเรียนในรอบปีที่ผ่านมา ผลการสอบ O-NET ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในรายวิชาภาษาไทย ไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยได้ประชุม PLC ในวันอังคาร และวันพุธ จึงทำให้เกิดการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนานวัตกรรม คือ “การทำสมุดเล่มเล็กเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์” ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการประเมินนวัตกรรม “การทำสมุดเล่มเล็กเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์” โรงเรียนบ้านนาฝายนาโพธิ์

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.33	0.57
2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.33	0.57
3. ความประหยัด	2.67	0.57
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.00	0.00
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.33	0.57
6. ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.33	0.57
7. การมีส่วนร่วม	2.67	0.57
8. คุณค่าของนวัตกรรม	2.67	0.57
9. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.33	0.57
10. เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.67	0.57
ค่าเฉลี่ย	78.89	

จากตารางที่ 4.12 คณะกรรมการได้ประเมินนวัตกรรม “การทำสมุดเล่มเล็กเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์” โรงเรียนบ้านนาฝายนาโพธิ์ โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด 2) การมีส่วนร่วม 3) คุณค่าของนวัตกรรม และ 4) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

1.2) ผลการพัฒนานวัตกรรมในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู

โรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 บ้านดอนตู ตำบลหนองบัว อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคือ นายปรีชา นารีวิจิตร มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 11 คน นักเรียน 105 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 2 วง การประชุม PLC ไม่เป็นรูปแบบประชุมช่วงเช้าก่อนเข้าเรียน การประชุมก่อนเข้าเรียนช่วงบ่าย และ

ช่วงบ่ายวันศุกร์ก่อนเลิกเรียนทุกสัปดาห์ จากการติดตามการพัฒนาวัตกรรมการเรียน พบว่าโรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู ได้แก้ปัญหาการอ่านออกเขียนได้ โดยใช้นวัตกรรม “บัตรคำพื้นฐาน” ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการประเมินนวัตกรรม “บัตรคำพื้นฐาน” โรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.34	0.57
2. ความสำเร็จและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.00	0.00
3. ความประหยัด	2.67	0.57
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.00	0.00
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.34	0.57
6. ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.00	0.00
7. การมีส่วนร่วม	2.34	0.57
8. คุณค่าของนวัตกรรม	2.67	0.57
9. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.67	0.57
10. เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.00	0.00
ค่าเฉลี่ย	76.77	

จากตารางที่ 4.13 คณะกรรมการได้ประเมินนวัตกรรม “บัตรคำพื้นฐาน” โรงเรียนบ้านโสกม่วงดอนตู โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด 2) คุณค่าของนวัตกรรม และ 3) เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน

1.3) ผลการพัฒนาวัตกรรมการเรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบัว

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบัว ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 บ้านโนนสะอาด ตำบลหนองบัว อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคือ นางวิเมลิ้ง ถิ่นปรี มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน นักเรียน 169 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 3 วง ใช้การประชุม PLC ในชั่วโมงบ่ายวันศุกร์ เวลา 13.00-14.30 น. จากการติดตามการพัฒนาวัตกรรมการเรียน ระดับชั้น ป.4-6 ใช้วัตกรรมการสอนแบบ Active learning” ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการประเมินนวัตกรรม “การสอนแบบ Active learning” โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบัว

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.34	0.57
2.ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.67	0.57
3.ความประหยัด	2.67	0.57
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.00	0.00
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.34	0.57
6.ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.00	0.00
7.การมีส่วนร่วม	2.34	0.57
8.คุณค่าของนวัตกรรม	2.34	0.57
9.เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.67	0.57
10.เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.67	0.57
ค่าเฉลี่ย	80.13	

จากตารางที่ 4.14 คณะกรรมการได้ประเมินนวัตกรรม “การสอนแบบ Active learning” โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบัว โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม 2) ความประหยัด 3) เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน และ 4) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

1.4) ผลการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านบะยาว

โรงเรียนบ้านบะยาว ตั้งอยู่หมู่ที่ 6 บ้านบะยาว ตำบลหนองบัว อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคือ นางสาววิไลพร ศรีจันทร์หล้า มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7 คน นักเรียน 123 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 2 วง การประชุม PLC ในวันพุธ เวลา 13.00-14.30 น. การติดตามการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านบะยาว ได้พัฒนาการอ่านจับใจความ โดยใช้ “แผ่นเลื่อนผสมคำ” ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการประเมินนวัตกรรม “แผ่นเลื่อนผสมค่า” โรงเรียนบ้านบะยาว

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.34	0.57
2. ความสำเร็จและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.34	0.57
3. ความประหยัด	2.67	0.57
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.00	0.00
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.34	0.57
6. ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.34	0.57
7. การมีส่วนร่วม	2.34	0.57
8. คุณค่าของนวัตกรรม	2.34	0.57
9. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.34	0.57
10. เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.67	0.57
ค่าเฉลี่ย	79.67	

จากตารางที่ 4.15 คณะกรรมการได้ประเมินนวัตกรรม “แผ่นเลื่อนผสมค่า” โรงเรียนบ้านบะยาว โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด และ 2) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

1.5) ผลการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านกระเตื้อง

โรงเรียนบ้านกระเตื้อง ตั้งอยู่หมู่ที่ 9 บ้านกระเตื้อง ตำบลปามะนาว อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคือ นางชุตติมา กระจิอุณะ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน นักเรียน 63 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 1 วงการประชุม PLC ในวันอังคารและวันพุธ เวลา 13.00-14.00 น. การติดตามการพัฒนาวัตกรรมการเรียน โดยใช้นวัตกรรม “หนังสือส่งเสริมการอ่าน” ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการประเมินนวัตกรรม “หนังสือส่งเสริมการอ่าน” โรงเรียนบ้านกระเดื่อง

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.34	0.57
2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.00	0.00
3. ความประหยัด	2.67	0.57
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.00	0.00
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.00	0.00
6. ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.00	0.00
7. การมีส่วนร่วม	2.34	0.57
8. คุณค่าของนวัตกรรม	2.34	0.57
9. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.67	0.57
10. เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.00	0.00
ค่าเฉลี่ย	74.53	

จากตารางที่ 4.16 คณะกรรมการได้ประเมินนวัตกรรม “หนังสือส่งเสริมการอ่าน” โรงเรียนบ้านกระเดื่อง โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด และ 2) เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน

1.6) ผลการพัฒนาวัตกรรมการเรียนโรงเรียนไตรมิตรวิทยาการ

โรงเรียนไตรมิตรวิทยาการ ตั้งอยู่หมู่ที่ 9 บ้านโนนเขวา ตำบลบ้านเหล่า อำเภอ บ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคือ นางเกษณี บำรุงบ้านทุ่ม มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 10 คน นักเรียน 103 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 1 วง การประชุม PLC ในวันอังคาร เวลา 13.00-15.00 น. การติดตามการพัฒนาวัตกรรมการเรียน โดยใช้นวัตกรรม “การสอนอ่านคำศัพท์ภาษาต่างประเทศ Phonics” ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการประเมินนวัตกรรม “การสอนอ่านคำศัพท์ภาษาต่างประเทศ Phonics”
โรงเรียนไตรมิตรวิทยาการ

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.34	0.57
2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.34	0.57
3. ความประหยัด	2.67	0.57
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.34	0.57
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.67	0.57
6. ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.34	0.57
7. การมีส่วนร่วม	2.34	0.57
8. คุณค่าของนวัตกรรม	2.34	0.57
9. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.67	0.57
10. เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.67	0.57
ค่าเฉลี่ย	82.40	

จากตารางที่ 4.17 คณะกรรมการได้ประเมินนวัตกรรม “การสอนอ่านคำศัพท์ภาษาต่างประเทศ Phonics” โรงเรียนไตรมิตรวิทยาการ โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด 2) การสร้างและพัฒนานวัตกรรม 3) เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน และ 4) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

1.7) ผลการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนโคกงามวิทยาการ

โรงเรียนโคกงามวิทยาการ ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 บ้านโคกงาม ตำบลโคกงาม อำเภอ บ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคือ นายบุญฤทธิ์ สินอยู่ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 14 คน นักเรียน 231 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 3 วง การประชุม PLC ในวันศุกร์ เวลา 14.00-15.00 น. การติดตามการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอน ในรายวิชาภาษาต่างประเทศ โดยใช้นวัตกรรม “การอ่านโดย “Click วันละนิด” ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการประเมินนวัตกรรม “การอ่านโดย “Click วันละนิด” โรงเรียนโคกงาม
วิทยาคาร

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.34	0.57
2.ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.34	0.57
3.ความประหยัด	2.67	0.57
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.34	0.57
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.67	0.57
6.ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.67	0.57
7.การมีส่วนร่วม	2.34	0.57
8.คุณค่าของนวัตกรรม	2.34	0.57
9.เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.67	0.57
10.เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.67	0.57
ค่าเฉลี่ย	83.50	

จากตารางที่ 4.18 คณะกรรมการได้ประเมินนวัตกรรม “การอ่านโดย “Click วันละนิด” โรงเรียนโคกงามวิทยาคาร โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด 2) การสร้างและพัฒนานวัตกรรม 3) ประโยชน์ของนวัตกรรม 4) เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน และ 5) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

1.8) ผลการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านคำหญ้าแดง

โรงเรียนบ้านคำหญ้าแดง ตั้งอยู่หมู่ที่ 6 บ้านคำหญ้าแดง ตำบลโคกงาม อำเภอ บ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคือ นายภักดี บริบาล มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 คน นักเรียน 101 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 1 วง การประชุม PLC ในวันศุกร์ เวลา 14.00-15.00 น. การติดตามการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน “สื่อบัตรคำภาษาไทย” เพื่อพัฒนาการอ่านการเขียนภาษาไทย ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการประเมินนวัตกรรม “สื่อบัตรคำภาษาไทย” โรงเรียนบ้านคำหญ้าแดง

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.00	0.00
2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.34	0.57
3. ความประหยัด	2.67	0.57
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.00	0.00
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.34	0.57
6. ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.34	0.57
7. การมีส่วนร่วม	2.34	0.57
8. คุณค่าของนวัตกรรม	2.34	0.57
9. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.34	0.57
10. เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.67	0.57
ค่าเฉลี่ย	77.93	

จากตารางที่ 4.19 คณะกรรมการได้ประเมินนวัตกรรม “สื่อบัตรคำภาษาไทย” โรงเรียนบ้านคำหญ้าแดง โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด และ 2) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

1.9) ผลการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านโสกแต่

โรงเรียนบ้านโสกแต่ ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 บ้านโสกแต่ ตำบลป่าหวายนั่ง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคือ นายพรหมเมศวร์ ธรวิวัฒนโกคิน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 18 คน นักเรียน 159 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 3 วงการประชุม PLC ในกลุ่มปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ในวันจันทร์-อังคาร เวลา 14.00-15.00 น. และระดับมัธยมศึกษา ในวันจันทร์-อังคาร หลังเลิกเรียน การติดตามการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา การสอนแบบ Active learning โดยใช้นวัตกรรม “การสอนอ่านเขียนผ่านช่องทาง Facebook” ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการประเมินนวัตกรรม “การสอนอ่านเขียนผ่านช่องทาง Facebook” โรงเรียนบ้านโสกแต่

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.34	0.57
2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.67	0.57
3. ความประหยัด	2.67	0.57
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.00	0.00
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.34	0.57
6. ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.67	0.57
7. การมีส่วนร่วม	2.34	0.57
8. คุณค่าของนวัตกรรม	2.67	0.57
9. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.34	0.57
10. เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.67	0.57
ค่าเฉลี่ย	82.36	

จากตารางที่ 4.20 คณะกรรมการได้ประเมินนวัตกรรม “การสอนอ่านเขียนผ่านช่องทาง Facebook” โรงเรียนบ้านโสกแต่ โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม 2) ความประหยัด 3) ประโยชน์ของนวัตกรรม 4) คุณค่าของนวัตกรรม และ 5) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

1.10) ผลการพัฒนานวัตกรรมในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านแก่นเท่า

โรงเรียนบ้านแก่นเท่า ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 บ้านแก่นเท่า ตำบลบ้านฝาง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคือ นางอุไร ปัทมาพงษ์ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน นักเรียน 46 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 2 วง การประชุม PLC ในวันศุกร์ เวลา 14.00-15.30 น. การติดตามการพัฒนานวัตกรรมในชั้นเรียน “สื่อสารการอ่านรู้เรื่องด้วยหนังสือเล่มเล็ก” ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการประเมินนวัตกรรม “สื่อสารการอ่านรู้เรื่องด้วยหนังสือเล่มเล็ก” โรงเรียนบ้านแก่นเท่า

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.00	0.00
2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.34	0.57
3. ความประหยัด	2.67	0.57
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.00	0.00
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.34	0.57
6. ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.34	0.57
7. การมีส่วนร่วม	2.34	0.57
8. คุณค่าของนวัตกรรม	2.34	0.57
9. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.34	0.57
10. เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.67	0.57
ค่าเฉลี่ย	77.93	

จากตารางที่ 4.21 คณะกรรมการได้ประเมินนวัตกรรม “สื่อสารการอ่านรู้เรื่องด้วยหนังสือเล่มเล็ก” โรงเรียนบ้านแก่นเท่า โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด และ 2) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

1.11) ผลการพัฒนานวัตกรรมในชั้นเรียนโรงเรียนโคกใหญ่ประชารัฐวิทยา

โรงเรียนโคกใหญ่ประชารัฐวิทยา ตั้งอยู่หมู่ที่ 10 บ้านโคกใหญ่ ตำบลบ้านฝาง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคือ นายไพโรจน์ กุลวงษ์ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 คน นักเรียน 46 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 1 วง เน้นการอ่านออกเขียนได้ การประชุม PLC ในวันพุธ เวลา 14.30-15.30 น. การติดตามการพัฒนานวัตกรรมในชั้นเรียน “แบบฝึกเสริมทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์วิชาภาษาไทย” เพื่อพัฒนาผู้เรียนระดับชั้น ป.4-6 ที่มีปัญหาการอ่านไม่คล่อง เขียนไม่คล่อง ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการประเมินนวัตกรรม “แบบฝึกเสริมทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์วิชาภาษาไทย”
โรงเรียนโคกใหญ่ประชารัฐวิทยา

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.00	0.00
2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.34	0.57
3. ความประหยัด	2.67	0.57
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.34	0.57
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.34	0.57
6. ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.34	0.57
7. การมีส่วนร่วม	2.34	0.57
8. คุณค่าของนวัตกรรม	2.34	0.57
9. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.34	0.57
10. เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.67	0.57
ค่าเฉลี่ย	79.06	

จากตารางที่ 4.22 คณะกรรมการได้ประเมินนวัตกรรม “แบบฝึกเสริมทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์วิชาภาษาไทย” โรงเรียนโคกใหญ่ประชารัฐวิทยา โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด และ 2) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

1.12) ผลการพัฒนานวัตกรรมในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านทองหลาง

โรงเรียนบ้านทองหลาง ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 บ้านทองหลาง ตำบลบ้านหว้า อำเภอบ้านหว้า จังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคือ นางอัจฉราพร อินทรทัฬห มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7 คน นักเรียน 112 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 1 วง เน้นภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การประชุม PLC ในวันศุกร์ ชั่วโมงลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ เวลา 14.30-15.30 น. การติดตามการพัฒนานวัตกรรมในชั้นเรียน โดยใช้นวัตกรรม “Flash card ในการพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน” ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลการประเมินนวัตกรรม “Flash card ในการพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน” โรงเรียนบ้านทองหลาง

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.67	0.57
2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.34	0.57
3. ความประหยัด	2.67	0.57
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.34	0.57
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.34	0.57
6. ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.67	0.57
7. การมีส่วนร่วม	2.34	0.57
8. คุณค่าของนวัตกรรม	2.67	0.57
9. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.34	0.57
10. เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.67	0.57
ค่าเฉลี่ย	83.50	

จากตารางที่ 4.23 คณะกรรมการได้ประเมินนวัตกรรม Flash card ในการพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน” โรงเรียนบ้านทองหลาง โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความเป็นนวัตกรรม 2) ความประหยัด 3) ประโยชน์ของนวัตกรรม 4) คุณค่าของนวัตกรรม และ 5) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

1.13) ผลการพัฒนานวัตกรรมในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านสงเปือยฮ่องเต้อ

โรงเรียนบ้านสงเปือยฮ่องเต้อ ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 บ้านสงเปือย ตำบลบึงเนียม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคือ นางวิไลภรณ์ เสรีวัฒน์ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7 คน นักเรียน 102 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การพัฒนานวัตกรรมในชั้นเรียน “บัตรคำฝึกทักษะการสะกดคำ” ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการประเมินนวัตกรรม “บัตรคำฝึกทักษะการสะกดคำ” โรงเรียนบ้านสงเปือย
ฮ่องเต้อ

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.34	0.57
2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.34	0.57
3. ความประหยัด	2.67	0.57
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.34	0.57
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.34	0.57
6. ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.67	0.57
7. การมีส่วนร่วม	2.34	0.57
8. คุณค่าของนวัตกรรม	2.67	0.57
9. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.34	0.57
10. เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.67	0.57
ค่าเฉลี่ย	82.40	

จากตารางที่ 4.24 คณะกรรมการได้ประเมินนวัตกรรม “บัตรคำฝึกทักษะการสะกดคำ” โรงเรียนบ้านสงเปือยฮ่องเต้อ โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด 2) ประโยชน์ของนวัตกรรม 3) คุณค่าของนวัตกรรม และ 4) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยของทุกโรงเรียนเป็นรายชื่อในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	\bar{X}	S.D
1. ความเป็นนวัตกรรม	2.28	.457
2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม	2.33	.477
3. ความประหยัด	2.66	.477
4. การออกแบบนวัตกรรม	2.19	.397
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.35	.484
6. ประโยชน์ของนวัตกรรม	2.40	.496
7. การมีส่วนร่วม	2.35	.484
8. คุณค่าของนวัตกรรม	2.47	.505
9. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.45	.503
10. เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน	2.57	.500
ค่าเฉลี่ย	2.40	0.478

จากตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยของทุกโรงเรียนเป็นรายชื่อในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ความประหยัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.66 รองลงมาคือ เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.57 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การออกแบบนวัตกรรม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.19 ค่าเฉลี่ยทุกข้อโดยภาพรวม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.40

ตารางที่ 4.26 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

เกณฑ์การประเมิน	องค์ประกอบ ปัจจัย	% of Variance	Initial Eigenvalues	ปัจจัยที่ส่งผล
1. ความประหยัด	0.867	22.88	2.06	การพัฒนา นวัตกรรมบน พื้นฐาน อย่างพอเพียง
2. การสร้างและพัฒนา นวัตกรรม	0.673			
3. ความเป็นนวัตกรรม	0.675			
1. การมีส่วนร่วม	0.801	19.475	1.75	นวัตกรรมเน้นการ มีส่วนร่วม ใช้ง่าย และมีประโยชน์
2. ประโยชน์ของนวัตกรรม	0.610			
3. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	0.522			
1. คุณค่าของนวัตกรรม	0.869	12.865	1.17	นวัตกรรมมีการ ออกแบบที่เข้าใจ ง่าย และมีคุณค่า
2. การออกแบบนวัตกรรม	0.575			
3. เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	0.508			
1. เกิดผลแก่เป้าหมายได้ ชัดเจน	0.849	11.210	1.00	นวัตกรรมเกิดผล แก่เป้าหมายได้ ชัดเจน

จากตารางที่ 4.26 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมของครู พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผล 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การพัฒนานวัตกรรมบนพื้นฐานอย่างพอเพียง 2) นวัตกรรมเน้นการมีส่วนร่วม ใช้ง่ายและมีประโยชน์ 3) นวัตกรรมมีการออกแบบที่เข้าใจง่าย และมีคุณค่า และ 4) นวัตกรรมเกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน ดังนี้

ตารางที่ 4.27 ความพึงพอใจของครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

ความพึงพอใจของครูต่อ รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับคุณภาพ		การแปลผล
	\bar{X}	S.D	
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.42	0.79	มาก
ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.44	0.63	มาก
ด้านมีความรู้	4.38	0.71	มาก
ด้านการแก้ปัญหา	4.52	0.54	มากที่สุด
ด้านมีความเห็นตรงกัน	4.48	0.50	มาก
ด้านมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน	4.48	0.67	มาก
ด้านตั้งใจทำงาน	4.44	0.64	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.45	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.27 ความพึงพอใจของครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน พบว่า ครูมีความพึงพอใจด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 4.52 รองลงมาคือ ด้านมีความเห็นตรงกัน และด้านมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 4.48 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านมีความรู้ คิดเป็นร้อยละ 4.38

ตารางที่ 4.28 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู

ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู	ระดับคุณภาพ		การแปลผล
	\bar{X}	S.D	
1. เนื้อหาสอดคล้องกับผลการเรียนรู้	4.50	0.80	มากที่สุด
2. ความเหมาะสมในการเข้าสู่บทเรียน	4.46	0.63	มาก
3. การจัดลำดับในการนำเสนอเนื้อหา	4.32	0.69	มาก
4. การนำเสนอที่น่าสนใจ	4.54	0.57	มากที่สุด
5. มีการนำเสนอสื่อภาพ และ สื่อเสียง	4.52	0.50	มากที่สุด
6. การใช้คำและภาษาชัดเจน	4.52	0.64	มากที่สุด
7. วิธีสอนเหมาะกับเนื้อหาและผู้เรียน	4.50	0.64	มากที่สุด
8. แบบฝึกหัดมีความเหมาะสมกับผู้เรียน	4.18	0.84	มาก
9. สื่อ นวัตกรรมมีความน่าสนใจ	4.44	0.85	มาก
10. การเรียนเข้าใจง่ายจากการใช้สื่อนวัตกรรม	4.60	0.96	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.45	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.28 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครูพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูเป็นรายข้อ ดังนี้ ข้อที่มากที่สุดคือ การเรียนเข้าใจง่ายจากการใช้สื่อนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 4.60 รองลงมาคือการนำเสนอที่น่าสนใจ คิดเป็นร้อยละ 4.54 และข้อที่น้อยที่สุดคือแบบฝึกหัดมีความเหมาะสมกับผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 4.18

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community : PLC) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย
- 5.3 สรุปผลการวิจัย
- 5.4 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.5 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

- 5.1.1 เพื่อศึกษาผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
- 5.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
- 5.1.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน
- 5.1.4 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนของครู

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

รายงานผลการวิจัยการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

5.2.1.1 ประชากร

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 1,961 คน

5.2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาโดยวิธีการสุ่มเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

- 1) โรงเรียนต้นแบบ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง จำนวน 3 คน
- 2) ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 50 คน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 14 โรงเรียน

5.2.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

- ตัวแปรตาม ได้แก่
1. นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู
 2. ประสิทธิภาพการใช้นวัตกรรม
 3. ความพึงพอใจในการพัฒนาครู
 4. ความพึงพอใจของนักเรียน

5.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มี 3 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สระแก้วราษฎร์บำรุง เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) แบบประเมินรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง

ระยะที่ 2 การนำรูปแบบ S₂KRA₂W Model ทดลองใช้ในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ระยะที่ 3 การขยายผลรูปแบบ S₂KRA₂W Model กับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัย เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนของครู 2) แบบประเมินปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนของครู 3) แบบประเมินความพึงพอใจของครูในการสร้างวัตกรรมการเรียนการสอน และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู

5.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.2.4.1 การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบประเมิน

จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยในแต่ละ

โรงเรียนที่ได้เลือกไว้แล้ว

5.2.4.2 การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการประเมิน

1) จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยในแต่ละ

โรงเรียนที่ได้เลือกไว้แล้ว

2) ประชุมครูผู้สอนเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการ

ประเมินพร้อมแจ้งวัน เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในงานวิจัยครั้งนี้มาตรวจสอบความถูกต้องทั้งหมด ตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของข้อมูล ทุกฉบับ แล้วนำมาจัดเรียงลำดับ ลงรหัส เพื่อความสะดวกในการจัดทำข้อมูล ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ดังนี้

5.2.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และ หาค่าร้อยละ

5.2.5.2 การวิเคราะห์ตอนต้นที่ 2 และ 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย

5.3 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการพัฒนาครูในการสร้างวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC) สามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อตอบคำถามของรายงานผลการวิจัยการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) การพัฒนา

รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง 2) การนำรูปแบบ S₂KRA₂W Model ทดลองใช้ในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง และ 3) การขยายผลรูปแบบ S₂KRA₂W Model กับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัย ดังนี้

5.3.1 การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง

ผลการวิเคราะห์รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์ร่วมโดยภาพรวม ด้านวิสัยทัศน์ร่วมมีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร

ผลการวิจัยพบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีความเห็นเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำร่วมโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อข้าพเจ้ามีอิสระในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การคิดวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด

ผลการวิจัย พบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีความเห็นเกี่ยวกับด้านมีความรู้โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถและทักษะเพียงพอในตำแหน่งงานที่ทำอยู่

ผลการวิจัย พบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีความเห็นเกี่ยวกับด้านการแก้ปัญหา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ยกเว้นข้อผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะริบเข้ามาช่วยเหลือทันที มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย พบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง พบว่า ด้านมีความเห็นตรงกันโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าพเจ้าภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย พบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ด้านความรับผิดชอบต่อผลงาน ส่วนใหญ่มีการ

ปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อห้าพเจ้ารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย พบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง โดยภาพรวมส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อห้าพเจ้าให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด

2) ผลการประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมากทุกข้อ โดยเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

5.3.2 การนำรูปแบบ S₂KRA₂W Model ทดลองใช้ในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง

ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ประกอบด้วย

3) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือการประชุมคณะครูเพื่อศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษา ได้แก่

- 1.8) แผนกลยุทธ์ 2559-2561
- 1.9) แผนปฏิบัติการประจำปี 2559
- 1.10) SAR 2559
- 1.11) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอบ O-NET ระดับชั้น ป.6
- 1.12) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอบ NT ระดับชั้น ป.3
- 1.13) ผลการสอบอ่านและเขียน ปีการศึกษา 2559
- 1.14) ผลการประเมินภายนอก จาก สมศ.

ทั้งนี้ในการดำเนินการดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาและอีกฐานะหนึ่งคือบทบาทผู้วิจัย จะคอยให้กำลังใจคณะครูในการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อนำสู่การพัฒนาโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และได้อธิบายให้คณะครูทุกคนได้รับทราบรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

4) ศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ผลจากการสังเคราะห์ พบว่า โรงเรียนมีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่เป็นระบบ ครูยังขาดแนวทางการร่วมมือกันในการพัฒนาการเรียนการสอน เป้าหมายของโรงเรียนต้องการพัฒนาการเรียน เนื่องจากผลสัมฤทธิ์การทดสอบ O-NET นักเรียนชั้น ป.6 (O-NET) ในปีการศึกษา 2560 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับจังหวัดและระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 1.09 เมื่อพิจารณาสาระที่ต้องรับการพัฒนาพบว่า ด้าน

การเขียน คิดเป็นร้อยละ 55.33 (ผลการประเมินการเขียน, 2560) ซึ่งเป็นสภาพปัญหาของโรงเรียน และที่สำคัญผู้บริหารและครูเต็มใจและพร้อมที่จะเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยเหตุนี้การวิจัยในบริบทของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง จึงมีความน่าสนใจในผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาคุณภาพด้วยแนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยอาศัย 5 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.1) การลงนามคำรับรองการปฏิบัติงาน (MOU) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู โดยในการลงนามคำรับรองการปฏิบัติงานนั้น จะมีสาระสำคัญข้อหนึ่งคือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ใช้ ID_Plan และ PLC ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เพื่อให้คุณครูเกิดความตระหนักและมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.2) การไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา จังหวัดบุรีรัมย์ ในการไปศึกษาดูงานครั้งนี้ ได้มาจากการวิเคราะห์ ID_Plan ของคณะครูที่ต้องการได้รับประสบการณ์ตรงจากการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ เพื่อนำมาใช้ในโรงเรียนให้เกิดเป็นรูปธรรม

2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การอบรมพัฒนาครูเพื่อทบทวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ภายหลังจากการศึกษาดูงาน ผู้บริหารในบทบาทของผู้วิจัยจึงได้จัดประชุมเพื่อทบทวนความรู้ที่คณะครูได้รับจากการศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 3 พัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ผู้วิจัยร่วมกับครูในโรงเรียนสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้ข้อมูลที่ได้จาก ขั้นที่ 1 และ 2 เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาความถี่สูงสุด ได้ 4 องค์ประกอบมาสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ที่เรียกว่า S₂KRA₂W Model

2) ประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยการนำรูปแบบที่จัดทำขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบทั้ง 7 ด้าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ โดยทางสถานศึกษาได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้มีคำสั่งให้เป็นคณะกรรมการนิเทศติดตาม PLC เป็นที่เล็งในการพิจารณารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นที่ 4 พัฒนาโรงเรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยและบุคลากรของโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาคุณภาพตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

1) การประชุมกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานในการนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ที่เรียกว่า S₂KRA₂W Model การตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาตนเองและผู้เรียน ด้วยความคาดหวังที่ต้องการให้ผู้เรียนทุกระดับสามารถเขียนสะกดคำภาษาไทยได้ถูกต้อง สาเหตุหลักเนื่องมาจากนักเรียนมีปัญหาในเรื่องการเขียนภาษาไทย จากการสอบวัดความรู้ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยสาเหตุดังกล่าวโรงเรียนมีการกำหนดแผนการ ปฏิทินการทำงาน และจัดตารางเวลาปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทุกวันศุกร์ เวลา 12.30-14.30 น. ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูได้มีการสังเกตชั้นเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ด้วยระบบการจับคู่บัดดี้ การใช้ Lesson Study และระบบพี่เลี้ยงเป็นคู่ๆ กล่าวคือ

(1) ครูระดับชั้นอนุบาลจะเป็นคู่บัดดี้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์และครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

(2) ครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จะเป็นคู่บัดดี้กับครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

(3) ครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จะเป็นคู่บัดดี้กับครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

(4) ครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จะเป็นคู่บัดดี้กับครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ภายใต้บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรและสภาพแวดล้อม/สถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของครู มีการเชิญผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ครู ทั้งนี้ในการประชุมมีการกำหนดนวัตกรรมในการพัฒนาการเขียนคำ ดังนี้

การเลือกนวัตกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีดังนี้
ช่วงชั้นที่ 1 ระดับชั้น ป.1-3 ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของสมอง BBL (Brain-based Learning)

ช่วงชั้นที่ 2 ระดับชั้น ป.4-6 ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ CIRC (Cooperative Integrated Reading And Composition)

ขั้นที่ 5 นำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยบุคลากรของโรงเรียนจัดเวทีนำเสนอผลงานการพัฒนาตามรูปแบบ ร่วมอภิปราย สะท้อนผลการดำเนินงาน

ภายหลังจากการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 15 สัปดาห์ คุณครูจะได้มีการนำเสนอผลการจัดการเรียนการสอนตามนวัตกรรม

ที่ตนเองนำไปใช้สอนในชั้นเรียน การบันทึก Logbook ตลอดจนการร่วมกันวิพากษ์แผนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียนของคู่บัดดี้

ขั้นที่ 6 ประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย

1) ประเมินการเขียนสะกดคำของนักเรียน โดยทางโรงเรียนดำเนินการสอบนักเรียนด้านการเขียนสะกดคำ นักเรียนชั้น ป. 1 – ป. 6 เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 โดยใช้แบบทดสอบการเขียนสะกดคำ ของแต่ละชั้น

2) ประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้วิจัยประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในวันที่ดำเนินการขั้นที่ 5

3) ประเมินพฤติกรรมการสอนของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนประเมินพฤติกรรมการเขียนสะกดคำของครูภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จากการสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน การนิเทศแบบกัลยาณมิตร และการจัดกิจกรรม Open Class

5.3.3 การขยายผลรูปแบบ S₂KRA₂W Model กับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัย

ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1) ค่าเฉลี่ยของทุกโรงเรียนเป็นรายข้อในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ความประหยัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.66 รองลงมาคือ เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.57 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การออกแบบนวัตกรรม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.19 ค่าเฉลี่ยทุกข้อโดยภาพรวม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.40

2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมของครู พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผล 4ปัจจัย ได้แก่ 1) การพัฒนานวัตกรรมบนพื้นฐานอย่างพอเพียง 2) นวัตกรรมเน้นการมีส่วนร่วม ใช้ง่ายและมีประโยชน์ 3) นวัตกรรมมีการออกแบบที่เข้าใจง่าย และมีคุณค่า และ 4) นวัตกรรมเกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

3) ความพึงพอใจของครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน พบว่า ครูมีความพึงพอใจด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 4.52 รองลงมาคือ ด้านมีความเห็นตรงกัน และด้านมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 4.48 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านมีความรู้ คิดเป็นร้อยละ 4.38

4) ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครูพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูเป็นรายข้อ ดังนี้ ข้อที่มากที่สุดคือ การเรียนเข้าใจง่ายจากการใช้สื่อนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 4.60 รองลงมาคือการนำเสนอ น่าสนใจ คิดเป็นร้อยละ 4.54 และข้อที่น้อยที่สุดคือแบบฝึกหัดมีความเหมาะสมกับผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 4.18

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC) สามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อตอบคำถามของรายงานผลการวิจัยการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง 2) การนำรูปแบบ S₂KRA₂W Model ทดลองใช้ในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง และ 3) การขยายผลรูปแบบ S₂KRA₂W Model กับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.4.1 การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง

จากผลการวิจัยที่สรุปข้างต้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์ร่วมโดยภาพรวม ด้านวิสัยทัศน์ร่วมมีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากว่าบทบาทที่สำคัญของผู้นำ (Leader) คือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ (วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย วาระงานสำคัญ) แก่งค์กร พร้อมทั้งระบุผลลัพธ์สุดท้ายและกลยุทธ์ที่จะมุ่งไปสู่ผลนั้น ดำเนินการสื่อสารทิศทางไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความร่วมมือ เกิดเป็นทีมที่เข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ และยอมรับทิศทางหรือการมีอยู่ของวิสัยทัศน์นั้น ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความพึงพอใจโดยส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีส่วนร่วมในการทำงาน “ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา” โดยภาพรวมมีส่วนร่วมมาก ($\bar{x}=3.54$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมมากในการ

วิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่างๆ ในการดำเนินงานเท่ากัน ($\bar{x}=3.62$) รองลงมา มีส่วนร่วมปานกลางในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ($\bar{x}=3.48$) และมีส่วนร่วมปานกลางในการให้คำปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน ($\bar{x}=3.43$) ตามลำดับ เช่นเดียวกับ Meegan (1989) อ้างอิงใน ประชุม บำรุงจิตร์. 2551.) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการพัฒนาคุณภาพของครูโรงเรียนคาทอลิกในรัฐวสคอนซัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแนวความคิดของบุคลากรที่เกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนที่ความสัมพันธ์กัน องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับการวางแผนคือหลักสูตร และครูใหญ่มีทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงเรียนในแง่บวกมากกว่าครูทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีความเห็นเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำร่วมโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อข้าพเจ้ามีอิสระในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การคิดวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การบริหารองค์การนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญแห่งความสำเร็จนั้นคือ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ดังนั้นองค์การทุกแห่งจึงพยายามเป็นอย่างยิ่งในการคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพและดึงศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพและรักษาไว้ให้นานที่สุด โดยพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจ ความเป็นส่วนตัว มีความต้องการทางสังคม ต้องการการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นหากองค์การสามารถหาคนดีมีความรู้ มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ มีความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์การหรือหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ จะทำให้การบริหารงานในองค์การนั้นเจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย จิตติพันธ์พรณี (2554) ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงรุก ในขณะที่การมีอิสระในการทำงาน และการสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาไม่เป็นตัวแปรสำคัญของบุคลิกภาพเชิงรุก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ จงมันคงชีพ (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตแห่งนี้มีบุคลิกภาพแบบวันไหน แบบแสดงออก และแบบเปิดกว้างอยู่ในระดับกลาง นอกจากนี้ยังมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและแบบมีสติอยู่ในระดับสูง คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน และความอิสระในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณลักษณะด้าน

ความสำคัญของงานและข้อมูลย้อนกลับจากงานอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง 2) บุคลิกภาพ(แบบประนีประนอมและแบบมีสติ) และคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) คุณลักษณะงานด้านความอิสระในงาน ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม สามารถร่วมกัน และรวจรุณ โชตินอก (2550) ศึกษาคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของงานพบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะของงานที่อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน คุณลักษณะของงานที่อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ

ผลการวิจัย พบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีความเห็นเกี่ยวกับด้านมีความรู้โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถ และทักษะเพียงพอในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่มีให้กับเพื่อนร่วมงานได้ ผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน เข้าใจปัญหาและผลที่เกิดขึ้นในการทำงานของหน่วยงานที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือช่วยชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนถนัดและพอใจจะมีความสุข เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีจุดศูนย์กลางความสนใจในชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับงาน แต่ไปสนใจสิ่งอื่นที่ตนชอบ เช่นเดียวกับ สอดคล้องกับ สมพิศ สุขแสน(2556) กล่าวไว้ว่า “การทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีความถูกต้องแม่นยำ มีความผิดพลาดในงานน้อย” ทั้งนี้ การได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง การตั้งเป้าหมายในการทำงานล่วงหน้า ทุกครั้งอย่างชัดเจน และการมีใจจดจ่อต่องานที่ทำ มีสมาธิ ไม่วอกแวกทำงานจะทำงานผิดพลาดน้อย และ ธัญนาฏ ญาณพิบูลย์ (2556) แนวการธำรงทรัพย์ากรบุคคล กรณีศึกษานาคาร์ซีไอเอ็มบี ไทย

จากัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในด้านความพึงพอใจของพนักงานโดย ประเด็นที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ มีความหลากหลาย และตำแหน่งหน้าที่เป็นตำแหน่งที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ มีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวเองมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยประเด็นที่พนักงานเห็นด้วย มากที่สุด คือ มีความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ การบริหารงานและเป้าหมายของ องค์กรเหมาะสมดีแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน โดยประเด็นที่พนักงานเห็นด้วยมากที่สุด คือ สาเหตุที่มีผลให้ตัดสินใจลาออก เป็นเรื่องเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรอื่นสามารถตอบสนองที่ได้มากกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ ประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ สาเหตุที่มีผลให้ตัดสินใจลาออกเป็นเรื่องเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ของ องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ดังนั้นการนำเสนอแนวการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งพิจารณาจาก ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของ พนักงาน ได้แนวดังต่อไปนี้ 1) นโยบายการส่งเสริมด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล คือ แนวที่ชัดเจนใน การเจริญเติบโตสายอาชีพให้กับพนักงาน 2) นโยบายปรับปรุงด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล คือ การ หมุนเวียนงานที่ดี ทำให้พนักงานเกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ 3) ความเป็นธรรมในการบริหาร ค่าตอบแทน และ 4) การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของพนักงาน

ผลการวิจัย พบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีความเห็นเกี่ยวกับด้านการแก้ปัญหา โดยภาพรวมมี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ยกเว้นข้อผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า จะรีบเข้ามาช่วยเหลือทันที มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า บทบาทสำคัญของ ผู้บริหารสถานศึกษาคือการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นจากสมาชิกในทีม และ สามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ ไม่มากหรือน้อยเกินไป ตามความยากง่ายของงานที่เรามอบหมายให้แต่ละบุคคลไปดำเนินการ ซึ่งทำให้เราสามารถที่จะทราบ ความคืบหน้าของงาน และประเมินสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาคิดค้นเวลา เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจข้อเท็จจริงที่สำคัญประการหนึ่งว่า “ไม่มีใครเก่ง มาแต่เกิด” แม้แต่ตัวเราเอง ทุกคนจะผ่านกระบวนการหล่อหลอมที่เหมือนกัน และ แตกต่างกันไป ใน หลายมิติ ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ควบคุมงานอย่างใกล้ชิด เมื่อพบว่า มีปัญหาที่อาจ ทำให้ไม่เป็นไปตามแผนงาน ก็จะสามารถแก้ไขได้ทันที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทธนาดา สวามิวัศสุกิจ (2559) การศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการธำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของระดับปฏิบัติการในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานกับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของระดับปฏิบัติการในองค์กร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของระดับปฏิบัติการในองค์กร และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของระดับปฏิบัติการในองค์กร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ย่านศูนย์กลางธุรกิจ จำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานระดับปฏิบัติในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ย่านศูนย์กลางธุรกิจมีความคาดหวังต่อการดำรงรักษาคนเก่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ลักษณะของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) แรงจูงใจในงานในภาพรวมมีสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมมีสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำกับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง พบว่า ด้านมีความเห็นตรงกันโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าพเจ้าภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าปัจจัยที่สำคัญในการทำงานในองค์กรหนึ่งๆ คือ “คน” ซึ่งมีผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานของกลุ่มสมาชิก จะราบรื่นเป็นไปในทางสร้างสรรค์มีการสนับสนุน เกื้อกูลกัน ช่วยกันแก้ปัญหา อุปสรรคและข้อยุ่งยากให้ผ่านพ้นไปได้นั้น เป็นการทำงานเป็นทีม โดยอาศัยศักยภาพของคนในกลุ่ม เพื่อทำงานร่วมกัน คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและแก้ปัญหาาร่วมกัน นับว่าเป็นการรวมพลังย่อมจะช่วยให้ประสิทธิผลของกลุ่มเพิ่มขึ้นสูงขึ้นได้

ผลการวิจัย พบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ด้านความรับผิดชอบต่อผลงาน ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อข้าพเจ้ารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการเป็นผู้นำที่ดีต้องมีอะไรมากกว่าการมีความรู้ความสามารถในการทำงาน ผู้นำที่ดีจะต้องดูแลเอาใจใส่สมาชิกทุกคนที่อยู่ในความรับผิดชอบ นอกจากการเอาใจใส่

และสนับสนุนพนักงานในทุกวิถีทางอย่างเหมาะสมจะส่งผลดีต่อตัวพนักงานรายบุคคลและการทำงานของทีมแล้ว การทำเช่นนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าขององค์กร การที่ทีมงานตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบ ถือเป็นจุดแข็งขององค์กร ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยให้การสนับสนุน กระตุ้นตลอดจนขวัญและกำลังใจที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เอาใจใส่อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tower (2007) ได้ให้ความหมายเป็นความตั้งใจทุ่มเทของพนักงาน ที่จะใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงานโดยปกติ ซึ่งต้องใช้เวลา สมอบ หรือพลังงานที่มากขึ้น เช่นเดียวกับ ฌ็อง-ฌัก แอสแตร์ (2551) กล่าวว่าความผูกพันกับองค์กร(Organization Commitment) หมายถึง ทศคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กรซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side – bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป
2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-Organization Goal Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมี ความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่
 - 1) มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 2) มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
 - 3) ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ผลการวิจัย พบว่า จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง โดยภาพรวมส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อห้าทำให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าการทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ หรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ที่มุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีทุกคนในทีมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน และการสอนงานจากประสบการณ์หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานนั้น จึงเป็นวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาวดี ภูผาหลวง (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ส่วนใหญ่เป็นการให้โอกาสบุคลากรที่ตนศึกษาออกสถานที่และอนุญาตให้เดินทางไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มทักษะและความรู้ให้กับบุคลากร ผู้บริหารได้ให้

ความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ส่วนใหญ่เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือในยามที่ต้องการและให้ความสนับสนมนเป็นกันเอง ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานดีมีโอกาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งเป็นการบ่งบอกถึงความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

5.4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมากทุกข้อ โดยเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าในการกำหนดปัญหาของสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการออกแบบ และกำหนดปัญหาขึ้นเอง จึงเกิดจากการเห็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล (2557) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสา นักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน งานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสา นักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับ ระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับหน่วยงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ

5.4.3 การนำรูปแบบ S₂KRA₂W Model ทดลองใช้ในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง

ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ประกอบด้วย

- 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือการประชุมคณะครูเพื่อศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษา ได้แก่

- 1.1) แผนกลยุทธ์ 2559-2561
- 1.2) แผนปฏิบัติการประจำปี 2559
- 1.3) SAR 2559
- 1.4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอบ O-NET ระดับชั้น ป.6
- 1.5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอบ NT ระดับชั้น ป.3
- 1.6) ผลการสอบอ่านและเขียน ปีการศึกษา 2559
- 1.7) ผลการประเมินภายนอก จาก สมศ.

ทั้งนี้ในการดำเนินการดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาและอีกฐานะหนึ่งคือบทบาทผู้วิจัย จะคอยให้กำลังใจคณะครูในการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อนำสู่การพัฒนาโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และได้อธิบายให้คณะครูทุกคนได้รับทราบรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2) ศักยภาพและความต้องการจำเป็นในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ผลจากการสังเคราะห์ พบว่า โรงเรียนมีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่เป็นระบบ ครูยังขาดแนวทางการร่วมมือกันในการพัฒนาการเรียนการสอน เป้าหมายของโรงเรียนต้องการพัฒนาการเขียน เนื่องจากผลสัมฤทธิ์การทดสอบ O-NET นักเรียนชั้น ป.6 (O-NET) ในปีการศึกษา 2560 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับจังหวัดและระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 1.09 เมื่อพิจารณาสาระที่ต้องรับการพัฒนาพบว่า ด้านการเขียน คิดเป็นร้อยละ 55.33 (ผลการประเมินการเขียน, 2560) ซึ่งเป็นสภาพปัญหาของโรงเรียน และที่สำคัญผู้บริหารและครูเต็มใจและพร้อมที่จะเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยเหตุนี้การวิจัยในบริบทของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง จึงมีความน่าสนใจในผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาคุณภาพด้วยแนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยอาศัย 5 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.1) การลงนามคำรับรองการปฏิบัติงาน (MOU) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู โดยในการลงนามคำรับรองการปฏิบัติงานนั้น จะมีสาระสำคัญข้อหนึ่งคือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ใช้ ID_Plan และ PLC ในการพัฒนาตนเองและพัฒนา งาน เพื่อให้คุณครูเกิดความตระหนักและมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.2) การไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา จังหวัดบุรีรัมย์

ในการไปศึกษาดูงานครั้งนี้ ได้มาจากการวิเคราะห์ ID_Plan ของคณะครูที่ต้องการได้รับประสบการณ์ตรงจากการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ เพื่อนำมาใช้ในโรงเรียนให้เกิดเป็นรูปธรรม

2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การอบรมพัฒนาครูเพื่อทบทวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ภายหลังจากการศึกษาดูงาน ผู้บริหารในบทบาทของผู้วิจัยจึงได้จัดประชุมเพื่อทบทวนความรู้ที่คณะครูได้รับจากการศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 3 พัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ผู้วิจัยร่วมกับครูในโรงเรียนสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จาก ขั้นที่ 1 และ 2 เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาความถี่สูงสุด ได้ 4 องค์ประกอบมาสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ที่เรียกว่า S₂KRA₂W Model

2) ประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยการนำรูปแบบที่จัดทำขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบทั้ง 7 ด้าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ โดยทางสถานศึกษาได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้มีคำสั่งให้เป็นคณะกรรมการนิเทศติดตาม PLC เป็นพี่เลี้ยงในการพิจารณา รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นที่ 4 พัฒนาโรงเรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยและบุคลากรของโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาคุณภาพตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

1) การประชุมกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานในการนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง ที่เรียกว่า S₂KRA₂W Model การตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาตนเองและผู้เรียน ด้วยความคาดหวังที่ต้องการให้ผู้เรียนทุกระดับสามารถเขียนสะกดคำภาษาไทยได้ถูกต้อง สาเหตุหลักเนื่องมาจากนักเรียนมีปัญหาในเรื่องการเขียนภาษาไทย จากการสอบวัดความรู้ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยสาเหตุดังกล่าวโรงเรียนมีการกำหนดแผนการปฏิทินการทำงาน และจัดตารางเวลาปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทุกวันศุกร์ เวลา 12.30-14.30 น. ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูได้มีการสังเกตชั้นเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ด้วยระบบการจับคู่บัดดี้ การใช้ Lesson Study และระบบพี่เลี้ยงเป็นคู่ ๆ กล่าวคือ

(1) ครูระดับชั้นอนุบาลจะเป็นคู่บัดดี้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์และครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

(2) ครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จะเป็นคู่บัดดี้กับครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

(3) ครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จะเป็นคู่บัดดี้กับครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

(4) ครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จะเป็นคู่บัดดี้กับครูประจำชั้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ภายใต้บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรและสภาพแวดล้อม/สถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของครู มีการเชิญผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ครู ทั้งนี้ในการประชุมมีการกำหนดนวัตกรรมในการพัฒนาการเขียนคำ ดังนี้

การเลือกนวัตกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง มีดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 ระดับชั้น ป.1-3 ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของสมอง *BBL* (Brain-based Learning)

ช่วงชั้นที่ 2 ระดับชั้น ป.4-6 ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ *CIRC* (Cooperative Integrated Reading And Composition)

ชั้นที่ 5 นำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยบุคลากรของโรงเรียนจัดเวทีนำเสนอผลงานการพัฒนาตามรูปแบบ ร่วมอภิปราย สะท้อนผลการดำเนินงาน

ภายหลังจากการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 15 สัปดาห์ คุณครูจะได้มีการนำเสนอผลการจัดการเรียนการสอนตามนวัตกรรมที่ตนเองนำไปใช้สอนในชั้นเรียน การบันทึก Logbook ตลอดจนการร่วมกันวิพากษ์แผนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของคู่บัดดี้

ชั้นที่ 6 ประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย

1) ประเมินการเขียนสะกดคำของนักเรียน โดยทางโรงเรียนดำเนินการสอบนักเรียนด้านการเขียนสะกดคำ นักเรียนชั้น ป. 1 – ป. 6 เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 โดยใช้แบบทดสอบการเขียนสะกดคำ ของแต่ละชั้น

2) ประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้วิจัยประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในวันที่ดำเนินการชั้นที่ 5

3) ประเมินพฤติกรรมการสอนของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนประเมินพฤติกรรมการเขียนสะกดคำของครูภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จากการสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน การนิเทศแบบกัลยาณมิตร และการจัดกิจกรรม Open Class

5.4.4 การขยายผลรูปแบบ S₂KRA₂W Model กับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัย

1) ผลการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ผลจากการติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนที่สมัครเข้าร่วมโครงการวิจัย พบว่า ทุกโรงเรียนมีกระบวนการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกำหนดประเด็นปัญหาด้านการอ่านและการเขียนภาษาไทย ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาไทย ตามความมุ่งหวังของหลักสูตร มีจุดประสงค์เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางภาษาทั้ง การอ่าน การเขียน ด้าน การฟัง การดูและพูด หลักการใช้ภาษา วรรณคดีและ วรรณกรรมตามควรแก่วัย เห็นคุณค่าของภาษาสามารถใช้เป็นเครื่องมือสื่อความคิด ความเข้าใจ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ และมีเหตุผล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ ภาษาไทยเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และใช้สื่อสารในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังมีความ ภาคภูมิใจ ในภาษาไทย ซึ่งเป็นมรดกที่สำคัญของชาติ (กรมวิชาการ, 2546) สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วน ที่ต้องร่วมมือกัน ระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาการอ่าน การเขียน ของนักเรียน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จึงกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา พัฒนาการ อ่านการเขียนภาษาไทยให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคน อ่านออกเขียนได้โดย เพิ่มประสิทธิภาพการแก้ปัญหาการอ่านการเขียนภาษาไทย ให้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ โรงเรียนในสังกัดทั่วประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 มีเป้าหมายให้นักเรียนช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้น ที่ 2 อ่านคล่อง เขียนคล่อง มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานของหลักสูตรและส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ภาษาไทย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รูปแบบวิธีการสอนอื่นๆ ที่ได้ผลให้กว้างขวาง ทุก เขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, มปป) ในช่วงตั้งแต่ปี 2552-2561 เป็นต้นมามีนโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการอ่านการเขียน ได้แก่ นโยบายการปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ กำหนดวิสัยทัศน์คนไทย ได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และมีนโยบายที่ส่งเสริมการอ่านโดยตรงคือคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อ วันที่ 5 สิงหาคม 2552 กำหนดให้ 1) การอ่านเป็นวาระแห่งชาติ 2) วันที่ 2 เมษายนของทุกปี ซึ่งเป็นวันคล้ายวันพระราชสมภพของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีเป็นวันรักการ อ่าน 3) กำหนดให้ปี 2552-2561 เป็นทศวรรษแห่งการอ่าน 4) ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการอ่าน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกลไกขับเคลื่อนการส่งเสริมการอ่านให้เกิดเป็นรูปธรรม (สำนักอุทยานการเรียนรู้ TK Park, 2554) ปี 2557 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทย โดยมีมาตรการเร่งรัดคุณภาพการอ่าน รู้และสื่อสารได้ และปี 2557 มีเป้าหมายเชิงคุณภาพ คือการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ภาษาไทยให้สูงขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 5 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออกเขียนได้ นักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 4 ขึ้นไป อ่านคล่องเขียนคล่องอ่านรู้เรื่องและสื่อสารได้ ซึ่งดำเนินการ ทั้งระดับภูมิภาคและ การดำเนินงานของส่วนกลาง มีผลการดำเนินงานตามสภาพและบริบทของแต่ละ เขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) และปี 2558 กระทรวงศึกษาธิการประกาศ นโยบาย “ปี 2558 เป็นปีปลอดนักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้” และ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เมื่อจบ ชั้น ป.1 ต้องอ่านออกเขียนได้และมีมาตรการประเมินผลอย่าง เป็นรูปธรรม มีโครงการหลากหลาย อาทิ โครงการเร่งรัดคุณภาพการอ่านออกเขียนได้ อ่านคล่องเขียน คล่องและสื่อสารได้และโครงการพลิกโฉม โรงเรียน ป.1 อ่านออกเขียนได้ใน 1 ปี ส่วนสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กำหนดแผนงาน โครงการและกิจกรรมตามเป้าหมายที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานกำหนด คือการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภาษาไทยให้สูงขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 3 นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียน ได้ อ่านคล่องเขียนคล่องและ สื่อสารได้ นอกจากนั้นในปี 2559 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนด 12 แผนการดำเนินการที่สำคัญในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ในเรื่องการพัฒนาการอ่านออกเขียน ได้ เพื่อ พลิกโฉมโรงเรียนตามแนวทางการพัฒนาสมองที่มีการดำเนินงานที่สำคัญ คือ Brain-Based Learning การแจกลูกสะกดคำ การสอนเสริม การใช้เทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้วยระบบ DLTVการจัดทำหนังสือ สื่อ นวัตกรรม การแก้ปัญหาอ่านเขียนภาษาไทยทุกระดับชั้น และปี 2560 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกาศนโยบายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เป็น ยุทธศาสตร์และจุดเน้นที่สำคัญด้านการอ่านการเขียน คือ ตัวชี้วัดด้านหลักสูตรและกระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาทุกคน ได้รับการเตรียมความพร้อมตามช่วงวัย ผู้เรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 ทุกคนอ่านออกเขียนได้และผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ทุกคนอ่านคล่องเขียน คล่อง จะเห็นได้ว่าทักษะการอ่าน การเขียน มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน โดยเฉพาะนักเรียนในระดับเริ่มเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 เนื่องจากเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ใน ระดับที่สูงขึ้น

ส่วนการเขียนนั้นนับว่าเป็นด้านที่มีความสำคัญ แทนคำพูด นอกเหนือไปจาก ประโยชน์ที่ใช้ใน ชีวิตประจำวันแล้ว ในการเรียนการสอนเกือบทุกสาระฯ ต้องอาศัยการเขียนเพื่อการ บันทึกลง เพื่อรวบรวมถ้อยคำของครู ของเพื่อน หรือของวิทยากร ดังนั้นการเขียนจึงเป็นรากฐานในการ เรียน สาระฯ ต่างๆ การเขียนในชีวิตประจำวันไม่ว่าจะเป็นการ เขียนกลุ่มคำวลี ประโยค ข้อความ จะต้อง เขียนให้ ถูกต้องตามอักขรวิธี ถ้าหากเขียนผิดพลาดจะทำให้ ความหมายเปลี่ยนไป ผู้สื่อและผู้รับ ไม่สามารถสื่อ ความหมายให้ตรงกันได้ ดังคำกล่าวที่ว่า “การเขียนเป็น การถ่ายทอดความรู้สึก นึกคิดและความต้องการของบุคคล ออกมาเป็นสัญลักษณ์หรือตัวอักษรเพื่อสื่อความหมายให้ บุคคล อื่นเข้าใจได้และเป็นเครื่องมือพัฒนาสติปัญญาของ บุคคล โดยถือว่าเป็นการแสดงออกถึงภูมิปัญญา

และการ พัฒนาความคิด สร้างสรรค์ของผู้เขียน และถือว่าเป็น เครื่องมือในการถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมได้อีกวิธี หนึ่ง”

ผลจากการติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน โรงเรียนที่สมัครเข้าร่วมโครงการวิจัย พบว่า ทุกโรงเรียนมีกระบวนการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกำหนดประเด็นปัญหาด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ เนื่องจาก ภาษาอังกฤษ เป็นภาษาสากลและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการสื่อสารกับประชาคมโลกได้ อย่างไรก็ดีจำกัด ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ในแขนง ต่างๆ ดังนั้น การพัฒนาประเทศในทุกด้านให้มีความเจริญก้าวหน้าและทัดเทียมกับนานาประเทศในโลก จึงจำเป็น อย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาศักยภาพของประชากรของประเทศให้มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร ด้วย ภาษาอังกฤษ ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษมาโดยตลอด ดังจะเห็น ได้จากการจัดการศึกษาของชาติกำหนดให้มีการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับต่างๆ มาเป็น เวลา นานเพื่อให้ประชากรของชาติสามารถสื่อสารกับนานาชาติด้วยภาษาอังกฤษทั้งทางการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน (นงสมร พงษ์พานิช, 2551) สอดคล้องกับแนวคิดของ อารีรักษ์ และ สิริพร (2553) ได้กล่าวว่าประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษมาโดยตลอด ดังจะเห็นได้จากการจัด การศึกษาของชาติได้กำหนดให้มีการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษทั้ง ทางด้านการฟัง การพูด การอ่าน และ การเขียน โดยเฉพาะหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ กำหนดให้มีการเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา (อรพรรณ, 2554) แต่กระนั้นการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษก็มีปัญหาโดยตลอด ส่งผลให้นักเรียนไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้อย่าง ถูกต้อง (บุบผา, 2555)

ผู้นิเทศหรือผู้สะท้อนได้เข้าไปติดตามการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 โรงเรียน พบประเด็นในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับ สูงสุด คือ เปิดใจและเชื่อมั่นในการเรียนรู้ร่วมกัน ที่เป็นเช่นนั้นเนื่องมาจากการเรียนรู้ผ่านการถอด บทเรียนโดยใช้การสะท้อน คิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นการใคร่ครวญไตร่ตรองร่วมกันโดย เน้นการเรียนรู้ เป็นทีม (Team Learning) ที่กลุ่มบุคคล ที่มีความเชื่อความคิดใน “David Bohm Dialogue” ซึ่ง ถือ ว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการประสานความคิด และนำเอาพลังสร้างสรรค์ของความแตกต่าง หลากหลาย มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับสังคม ทั้งในบริบทของการเรียน รู้ร่วมกันการพัฒนาสัมพันธภาพ ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ และการพัฒนาเพื่อยกระดับจิตสำนึกของตน การถอด บทเรียนจาก ประสบการณ์เรียนรู้ในเหตุการณ์ปรากฏการณ์ เดียวกัน หรือแตกต่างกันเมื่อมีการพูดคุยผ่านการใช้ สุนทรียสนทนาแล้ว แม้บางครั้งความคิดใหม่อาจจะไม่ เกิดขึ้นได้กับทุกคนแต่ทุกครั้งทุกคนจะได้ฝึก การฟังอย่างลึกซึ้ง และเบิกบานใจโดยไม่ตัดสินถูกผิดเพราะไม่ได้ แสวงหาคำตอบสุดท้ายที่ถูกที่สุด แต่ เป็นการคิดร่วมกัน เพื่อแสวงหาปัญญาญาณ (Intuitive Knowledge) การ ฟังเสียงคนอื่นโดยไม่

โต้เถียงเพื่อเอาชนะเสียงนั้นก็ จะ เข้าไปสู่ตัวเอง “เหมือนน้ำไหลถ่ายเทเข้าหากันเพื่อปรับ คุณภาพและ ให้ กำเนิดความรู้ ใหม่สำนึกใหม่และ ความหมายใหม่ร่วมกัน (Share Meaning) พร้อมกับเกิด การ ยกระดับของปัญญา (Intuition) สามารถมองปัญหา หรือปรากฏการณ์ด้วยสายตาใหม่และพบ ทางออกภายใต้การพูดคุยนั้น องค์ประกอบหนึ่งในการริเริ่ม “สร้างเครือข่าย จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ภายใต้ระบบ ครอบครัวเสมือน” นอกจากการสร้างใจร่วมกัน ขึ้นพื้นฐาน ที่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเข้าใจตรงกัน แล้วว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกันในฐานะ ของ ชุมชนวิชาการนั้นมีอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้ร่วมกัน วางแผนยุทธศาสตร์เป็นขั้นตอนไปสู่เป้าหมายหรือ สถานการณ์ที่พึงปรารถนา มีข้อตกลงร่วมอย่างไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการที่เรียกว่าบันทึกช่วย จำ (MOU Memorandum of Understanding) ประเด็นสำคัญยิ่งคือ การกำหนดเครือข่ายผู้ร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีความ สนใจในเรื่องเดียวกันมีอุดมการณ์มีความเชื่อมั่นอย่าง มั่นคงต่อสิ่งที่กำลัง กระทำอยู่จะง่ายต่อการเปิดใจ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้มากกว่าคนที่ไม่พร้อมที่ จะเปิดใจ (อาทิ เครือข่ายจิตบริการด้วยหัวใจความเป็น มนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน6 ซึ่งเป็นระบบที่ บุคคล ซึ่งไม่ใช่สมาชิกในครอบครัวอยู่ร่วมกันเสมือน คนในครอบครัวเดียวกัน) (มกราพันธ์ และคณะ, 2561)

ผู้รับการนิเทศหรือผู้รับการสะท้อนได้เข้าไปติดตามการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ จำนวน 5 โรงเรียน พบประเด็นในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด คือ การเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องระหว่างการทำงาน ที่เป็นเช่นนั้น เนื่องมาจากแนวคิดของ ชูช่วง พวงสมจิตร (2560) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ โดยคุณลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้นเป็น ต้นทุนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาในที่สุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวคือตัวบ่งชี้ว่าครูได้รับการพัฒนาให้ยกระดับความ เป็นนักวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เช่นเดียวกับ Hord, S.M. (2003) ได้นิยามชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพว่าเป็นการที่กลุ่มของครู และผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมาย เดียวกัน ทาการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ตนเองในการจัดการเรียนการสอน และ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558) ที่กล่าวว่า PLC คือการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558) สรุปว่าชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งครูผู้สอน และ ต่อนักเรียน กล่าวคือช่วยลดความโดดเดี่ยว ให้กับงานครู จากเดิมที่ครูแต่ละคนต่างคิดต่างทำ ต่างแก้ปัญหา ขาดการปรึกษาหารือกัน เปลี่ยนมา เป็นเพื่อนและเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอย่างเดียวกันคือพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียน 2) เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งเนื่องมาจากการมีเพื่อน มี เครือข่ายและการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน 3) เพิ่มความกระตือรือร้นในการ

ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ เนื่องจากกระบวนการของ PLC เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม และเป้าหมายร่วม ส่งผลให้ครูเห็นเป้าหมายชัดเจนและยอมรับในเป้าหมายดังกล่าว 4) การเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งนี้เพราะครูมีการเรียนรู้มากขึ้น ได้เห็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครูซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ในชั้นเรียนของตนเองทำให้การเรียนการสอนได้ผลดียิ่งขึ้น 5) รับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้กว้างขวาง รวดเร็วขึ้น เนื่องจาก PLC ช่วยให้เกิดเครือข่ายและการสื่อสารที่กว้างขวางทั่วถึงยิ่งขึ้น 6) ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นผลจากการมีค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วมและการเห็นตัวอย่างที่ดีของเพื่อนครู 7) ช่วยให้อัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเทียบกับสถานศึกษาที่ไม่มี PLC ทั้งนี้เพราะโรงเรียนที่ใช้ PLC ช่วยให้ความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทรและช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน และ 8) ครูปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้ดีกว่าสถานศึกษาที่ไม่มี PLC ซึ่งเป็นผลจากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศและการเรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกัน

ผลการติดตามนวัตกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนในโรงเรียนที่สมัครเข้าร่วมโครงการวิจัย พบว่า

- 1) นวัตกรรม “แผ่นเลื่อนผสมคำ” โรงเรียนบ้านบะยาว โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด และ 2) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน
- 2) นวัตกรรม “การสอนอ่านคำศัพท์ภาษาต่างประเทศ Phonics” โรงเรียนไตรมิตรวิทยาคาร โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด 2) การสร้างและพัฒนานวัตกรรม 3) เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน และ 4) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน
- 3) นวัตกรรม “การอ่านโดย “Click วันละนิด” โรงเรียนโคกงามวิทยาคาร โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด 2) การสร้างและพัฒนานวัตกรรม 3) ประโยชน์ของนวัตกรรม 4) เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน และ 5) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน
- 4) นวัตกรรม “การสอนอ่านเขียนผ่านช่องทาง Facebook” โรงเรียนบ้านโสภแต่ โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม 2) ความประหยัด 3) ประโยชน์ของนวัตกรรม 4) คุณค่าของนวัตกรรม และ 5) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน
- 5) นวัตกรรม “บัตรคำฝึกทักษะการสะกดคำ” โรงเรียนบ้านสงเปือยฮ่องเต้อ โดยเรียงค่าจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.67 ได้แก่ 1) ความประหยัด 2) ประโยชน์ของนวัตกรรม 3) คุณค่าของนวัตกรรม และ 4) เกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน

จากผลการวิจัยนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่ได้รับการประเมินนวัตกรรมจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า นวัตกรรมที่เลือกโดยมากเน้นที่ความประหยัด

เนื่องจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551). มีโรงเรียนในสังกัดกระจายอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ ในจำนวนนี้มีโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กรวมอยู่ด้วย และโรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษาทุกด้าน เช่น ขาดแคลนอัตรากำลังครูไม่ครบชั้นและไม่ครบสาระวิชา ขาดแคลนงบประมาณ และมีอุปสรรคในการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ครูผู้สอนขาดขวัญและกำลังใจ ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษาของบุตรหลาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กต่ำ จากสภาพปัญหาดังกล่าวในการพัฒนานวัตกรรมหรือสื่อการเรียนการสอนจึงมีจำกัด จึงเน้นที่ความประหยัดในเรื่องการผลิตสื่อการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาให้กับผู้เรียนขึ้น

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมของครู พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผล 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การพัฒนานวัตกรรมบนพื้นฐานอย่างพอเพียง 2) นวัตกรรมเน้นการมีส่วนร่วม ใช้ง่ายและมีประโยชน์ 3) นวัตกรรมมีการออกแบบที่เข้าใจง่าย และมีคุณค่า และ 4) นวัตกรรมเกิดผลแก่เป้าหมายได้ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ สุทธาวาส และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษา 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน 172 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบ ขั้นตอน พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) เครือข่ายทางสังคม 2) การเปิดกว้างทางความคิด และ 3) ลักษณะการคิดริเริ่ม ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 ปัจจัย ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น ซึ่งสามารถนำผลที่ได้นี้มาประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ด้าน การจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ประเสริฐสิน และคณะ (2560) ผลการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และการทำวิจัยของครูใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม มีผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียน ในเขตกรุงเทพมหานคร 3 สังกัด ได้แก่ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร (สพฐ.) สังกัดสำนักงานการศึกษา

กรุงเทพมหานคร (กทม.) และสังกัดสำ นักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สังกัดละ 2 คน รวม 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอนและการทำวิจัยของครูมีความตรงเชิงเนื้อหา ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการ นวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครูประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) การจัดการ อบรม ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสม 3) การจัดเวทีนำ เสนอผลงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) มีนโยบายส่งเสริมการใช้ นวัตกรรมในชั้นเรียน 5) มีงบประมาณจัดทำ นวัตกรรม 6) กำหนดจำนวนนักเรียนแต่ละห้องให้มีความเหมาะสมกับจำนวนสื่อการเรียนรู้และ 7) สร้างแรงจูงใจให้ครูใน การสร้างนวัตกรรม เช่นการให้ รางวัล

3) ความพึงพอใจของครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความพึงพอใจด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คิด เป็นร้อยละ 4.52 รองลงมาคือ ด้านมีความเห็นตรงกัน และด้านมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 4.48 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านมีความรู้ คิดเป็น ร้อยละ 4.38 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ พรหมจันทร์ (2556) ที่ศึกษาการวิจัยโดยมี วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาความสามารถของครู ด้านการออกแบบและสร้าง นวัตกรรมการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (2) เพื่อศึกษาความสามารถ ของครูด้านการออกแบบและ สร้างนวัตกรรมการศึกษา และ (3) เพื่อนำ เสนอกระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถของ ครูด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัย ของสมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขวากิรติพงศ์ (2558) ที่พบว่า ปัญหาการปฏิรูปการศึกษาใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่อยู่ในระดับมากได้แก่ ครูผู้สอน จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่เน้นให้ ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีความต้องการการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูที่มี ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมบูรณ์ ต้นยะ และคณะ (2553) ที่พบว่า ครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครราชสีมา ขาดความรู้และประสบการณ์ในด้านเทคนิควิธีสอน และ การพัฒนาครูโดยการฝึกอบรมด้านเทคนิค วิธีการสอนในระยะเวลาสั้นๆ ไม่ช่วยให้ครูสามารถ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามลำพังได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ครูยังต้องการการพัฒนาใน หลายด้าน โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อรวมทั้งนวัตกรรมในการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4) ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู

ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมการเรียนการสอนของ ครูเป็นรายข้อ ดังนี้ ข้อที่มากที่สุดคือ การเรียนเข้าใจง่ายจากการใช้สื่อ นวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ

4.60 รองลงมาคือการนำเสนอที่น่าสนใจ คิดเป็นร้อยละ 4.54 และข้อที่น้อยที่สุดคือแบบฝึกหัดมีความเหมาะสมกับผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 4.18 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ เสวกุล (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียนการสอนของครูโดยรวมในระดับมาก และรายชื่อ ได้แก่ เนื้อหาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านบุคลิกภาพครูผู้สอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการบริการของมหาวิทยาลัย และงานวิจัยของ ปวีรพรต สมนึก (2558) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนโดยใช้สื่อวีดิทัศน์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง “ผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์รายละเอียดของวิธีการสอนเรื่อง “ผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว” ด้วยวิธีการสอนแบบปกติกับวิธีการสอนโดยใช้สื่อวีดิทัศน์เป็นหลัก (2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักศึกษาในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยวิธีการสอนแบบปกติกับวิธีการสอนโดยใช้สื่อวีดิทัศน์เป็นหลัก และ (3) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของนักศึกษาในกลุ่มทดลองที่มีต่อวิธีการสอนโดยใช้สื่อวีดิทัศน์เป็นหลัก โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ สื่อวีดิทัศน์ วิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาและใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ผลการวิจัยพบว่า (1) วิธีการสอนแบบปกติ มีข้อดีคือเป็นวิธีสอนที่ใช้เวลาน้อย เมื่อเทียบกับวิธีสอนแบบอื่น ๆ ใช้กับผู้เรียนจำนวนมากได้ สะดวก ไม่ยุ่งยาก และถ่ายทอดเนื้อหาสาระได้มาก ส่วนข้อจำกัดคือ เป็นวิธีสอนที่ผู้เรียนมีบทบาทน้อย จึงอาจทำให้ผู้เรียนขาดความสนใจในการบรรยาย อาศัยความสามารถของผู้บรรยาย ถ้าผู้บรรยายไม่มีศิลปะในการบรรยายที่ดึงดูดใจผู้เรียน ผู้เรียนอาจขาดความสนใจ และถ้าผู้สอนขาดการเรียบเรียง เนื้อหาสาระอย่างเหมาะสม ผู้เรียนอาจเกิดความไม่เข้าใจ และไม่สามารถซักถามได้ ถ้าผู้บรรยายไม่เปิดโอกาส นอกจากนี้ นี่ ยังเป็นวิธีสอนที่ไม่สามารถสนองตอบความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล สำหรับวิธีการสอนโดยใช้สื่อ วีดิทัศน์เป็นหลัก มีข้อดีคือ ช่วยให้คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนดีขึ้น สามารถจำได้มากและนานขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ในปริมาณมากขึ้นในเวลาที่กำหนดไว้ และช่วยให้ผู้เรียนมีความสนใจและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ส่วนข้อ จำกัดคือ การขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นเท่ากับการเข้าร่วมกิจกรรมแบบเข้าชั้นเรียนปกติ (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักศึกษาที่เรียนโดยสื่อวีดิทัศน์สูงกว่านักศึกษาที่เรียนโดยวิธีปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ (3) ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการสอนโดยใช้สื่อวีดิทัศน์เป็นหลักอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79

5.5 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.5.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.5.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรส่งเสริมและพัฒนาระบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและมีการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ

5.5.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรวางแผนพัฒนาระบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดกิจกรรม Open Class อย่างต่อเนื่อง

5.5.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้มีข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ ของผู้บริหารในการกำหนด กรอบ นโยบาย การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในอนาคต จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ควรจะมีการศึกษา งานวิจัยอย่างต่อเนื่องในหัวข้อ ต่อไปนี้

5.5.2.1 ศึกษารูปแบบการพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการนำโมเดลนี้ไปใช้กับสถานศึกษาอื่น ๆ

5.5.2.2 ศึกษาเชิงคุณภาพด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล สุดประเสริฐ. (2537). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2551). ระบบส่งเสริมการเกษตร: ระบบการปฏิบัติงานในพื้นที่ฝ่าย
โรงพิมพ์. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี.
- กิตติพร ปญญาภิญโญผล. (2550). การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom to research).
ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2561, จาก https://research.kpru.ac.th/Journal_HSS/images/TGT/2549/pats1/2.pdf
- ชนิษฐา กาญจนสินนท์. (2536). โครงสร้างและการเข้าถึงเครือข่ายเศรษฐกิจนอกระบบในชนบท.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จิราภรณ์ จงมันคงชีพ. (2547). บุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน
บริษัทประกันชีวิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตรลดา วิวัฒน์เจริญวงศ์. (2552). ผลของการจัดการเรียนรู้แบบใช้คำถามที่มีต่อผลการเรียนรู้ของ
นักศึกษาในรายวิชาหลักการบัญชีขั้นต้น 2. กรุงเทพฯ: คณะบัญชี มหาวิทยาลัย
ศรีปทุม.
- จุฬาลักษณ์ สีชีวิตน์. (2550). การจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2561,
จาก <https://www.gotoknow.org/posts/237313>
- ชาดา ศักดิ์รุ่งพงษากุล. (2559). การทำงานเป็นทีม. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2561, จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/292082>
- ชาญชัย จิตติพันธ์พรณี. (2554). ตัวแปรกำกับของความเป็นอิสระในการทำงานและการสนับสนุน
ของผู้บังคับบัญชาและตัวแปรสื่อความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทของตนใน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและพฤติกรรมเชิงรุก. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2558). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. เอกสารประกอบการบรรยาย ณ วิทยาลัย
ชุมชนพังงา จังหวัดพังงา เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2558. พังงาน: ณ วิทยาลัย ชุมชนพังงา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปวีณา เจริญภูมิ และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสงค์ร์ ปิณฑพลกักร. (2557). **Think People Consulting**. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2561, จาก <https://prakal.wordpress.com/2010/01/21>
- ประชุม บำรุงจิตตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพัน ต่อโรงเรียนครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปวีรรต สมนึก. (2558). การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนโดยใช้สื่อวีดิทัศน์ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง “ผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว”.วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ, 11(1), 4-16.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ธัญนาฏ ญาณพิบูลย์. (2556). แนวทางการธำรงทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษาร้านอาหารซีไอเอ็มบีไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พัชรี ศรีสังข์. (2560). การพัฒนารูปแบบการศึกษาภาคนิพนธ์ของนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการพัฒนาชุมชนเมือง โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(17), 107-119.
- ไพโรจน์ ชลารักษ์. (2548). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วารสารราชภัฏตะวันตก, 1(1), กรกฎาคม- ธันวาคม.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2558). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. OJED, 9(3), 392-406.
- นงพรรณ พิริยานุพงศ์. (2546). **คู่มือวิจัยและพัฒนา**. กรุงเทพฯ: มายด์พับลิชชิ่ง.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 2(7) (กรกฎาคม-ธันวาคม), 61-62.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นันทธนาดา สวามิวัศสุกิจ. (2559). **หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของ พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ. (2557). **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย**. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- _____. (2558). **โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้น ผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ**. *Academic Services Journal Prince of Songkla University*, 25(1), Jan-Apr.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ตาตาพาล์บลีเคชั่น จำกัด.
- วิหุล ทาชา. (2560). **การพัฒนาอีเลิร์นนิ่งเพื่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: กรณีการวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2551). **การบริหารจัดการที่ดี**. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- วีระยทธุ ชาตะกาญจน์. (2553). **การวิจัยเชิงปฏิบัติการ**. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย นครศรีธรรมราช*, 29(1), (มกราคม-มิถุนายน).
- ยุภาวดี ภูมาหลวง. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เทศบาลในเขตอำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รวงอรุณ โชตินอก. (2550). **คุณลักษณะและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรล ดาต้า จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ละดา ดอนหงษา และคณะ. (2560). **การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน โรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ”: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย**. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ.
- ศยามน อินสะอาด และ จุติยา เนตรวงษ์. [ม.ป.ป.]. **การศึกษากาใช้และการเข้าถึงไอซีทีที่ส่งผลต่อ การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริพร จีรวัดน์กุล. (2546). การวิจัยเชิงคุณภาพในวิชาชีพการพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: ศิริภรณ์ ออฟเซ็ท.
- สมนึก ปฏิพานนท์. (2550). การพัฒนาวิชาชีพครูสังคัมศึกษาโดยการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. *วารสารพัฒนาการเรียนการสอน*, 1(2), 57 – 74.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ. ค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2561, จาก <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ/>.
- สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558). PLC คืออะไร? สำคัญอย่างไร? ค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2561, จาก <https://candmbsri.wordpress.com/2015/04/02/plc>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรม การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่อสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุพรรณนา เพ็ชรรักษา และคณะ. (2559). 21 st Century ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุรพล ธรรมर्मดี, ทศนีย์ จันอินทร์ และคงฤช ไตรยวงศ์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา*. นครปฐม: โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงลำดับที่ 8 เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2541). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ. (2558). การมีส่วนร่วมของบุคลากร กองบริการการศึกษาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิสาข์ เหล่าเกิด. (2551). *การพัฒนาประชาสัมพันธ์เชิงรุกสำหรับงานประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. (2543). *การสังเคราะห์งานวิจัยด้านการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา*.
- สุรียา เหมตะศิลป์. (2549). *เอกสารประกอบการสอน วิชาการวิจัยทางการศึกษา*. สงขลา: ภาควิชาการประเมินผลและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช). (2542). **นวัตกรรม ในภาคบริการ, นวัตกรรม : ฤกษ์แจ่มสู่ความสำเร็จของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช).
- ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. (2537). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research). *วารสารศึกษาศาสตร์*, 11-15.
- อนนท์ ตูลารักษ์. (2550). **การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ**. ค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.sattahipactivity.com>
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)**. ค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.pracharathschool.go.th/bestpractices/detail/52233>
- อุทัย ดุลยเกษม. (2538). **การศึกษาสังคมและเศรษฐกิจของชุมชนในพื้นที่แนวกันชนของเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคมแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Boyd, V. (1992). *School context. Bridge or barrier to change?*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Calcasola. (2009). Episode-based performance measurement and payment: Making it a reality. *Health Aff (Millwood)*, 28, 1406–1417.
- DuFour, R. (2006). Professional learning communities: A bandwagon, an idea worth considering, or our best hope for high levels of learning?. *Middle School Journal*, 39, 4-6.
- Eastwood, K.W., & Louis, K.S. (1992). Restructuring that lasts: Managing the performance dip. *Journal of School Leadership*, 2(2), 213–224.
- Fullan, M. (1999). *Leadership and sustainability: System thinkers in action*. San Francisco, CA: Corwin PressJohn W.
- Creswell. (2002). *Education research: Planing conducting, and Evaluating qualitative and quanlitative research*. USA. Merill Prentice Hall.
- Gardner H. (2005). *Intelligence in seven steps*. http://www.newhorizons.org/future/Creating_the_Future/crfut_gardner.html
- Hargreaves, G.H. and Allen, R.G. (2003). History and evaluation of Hargreaves evapotranspiration equation. *J Irrig Drain Eng ASCE*, 129(1), 53-63.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hersey, P. and Blanchard, K.H. (1977). **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources.** 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Holloway, I.W., (2010). **Qualitative research in nursing and health care.** 3rd ed. India: Laserwords Privates.
- Hord, S.M. (1997). **Professional learning communities : Communities of inquiry and improvement.** Austin: Southwest Educational Development Laboratory. journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/viewFile/125/688
- _____. (2003). **Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement.** 2nd ed. Washington DC: Southwest Educational Development Laboratory. Office of Educational Research and Improvement.
- Huffman, J.B. and Hipp, K.K. (2003). **Reculturing Schools as Professional Learning Communities.** Lanham, MD: Scarecrow Education.
- InPraxis Group, Inc. (2006). **Professional Learning Communities: An Exploration.** (Online). http://education.alberta.ca/media/618576/prof_learn_communitities_2006.pdf
- Johnson, A.P. (2008). **A Short Guide to Action Research.** 3rd ed. Boston: Pearson Education.
- Kotter, J.P., & Cohen, D.S. (2002). **The heart of change: Real-life stories of how People change their organizations.** Boston, Mass.: Harvard Business School Press.
- Leonard, J.J. (2003). The physical properties of compost. **Compost. Science & Utilization, 11(3), 238–264.**
- Little & McLaughlin. (1993). The persistence of privacy: Autonomy and initiative in teachers' professional relations. **Teacher College Record, 91, 509-536.**
- Luis, K.S. & Kruse, S.D. (1996). **Professional and community : Perspectives on reforming urban schools.** Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Ministry of Education (MOE). (2009). **Teachers-The Heart of Quality Education.** Retrieved from <http://www.moe.gov.sg/media/press/2009/09/teachers-the-heart-ofquality.php>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mertler, C.A. (2006). **Action Research : Teachers as Researchers in the Classroom.** Thousand Oaks, California: Sage.
- Robert, S. and Pruitt, E.Z. (2009). **Schools as Professional Learning Communities: Collaborative Activities and Strategies for professional Development.** 2nd ed. California: Corwin Press.
- Ross et al. (1977). Social Roles, Social Control, and Biases in Social-Perception Processes. **Journal of Personality and Social Psychology**, 35(7), 485-494.
- Slavin, Robert E. (1990). **Cooperative Learning : Theory, Research and Practice.** New Jersey: Prentice - Hall.
- Schmoker, M. (2004). The tipping point: From reckless reform to substantive instructional improvement. **PhiDelta Kappan**, 85(6), 424-432.
- Schmuck, Richard A. (2006). **Practical Action Research For Change.** Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.** Doubleday, New York: MCB UP Ltd.
- Senge, P.M., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleiner, A. (2000). **Schools that learn: Afifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education.** New York: Crown.
- Sergiovanni, T. (1994). **Building community in schools.** San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011). PLCs, DI, & RTI: A Tapestry for school change. Thousand Oakes, California: Crowin.*
- Stoll, L., & Louis, K.S. (Eds.). (2007). Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas. New York: McGraw Hill.*
- Streubert, H.J & Carpenter, D.R. (2003). **Qualitative Research in Nursing Advancing the Humanistic Imperative.** 3 rd ed. Philadelphia: Lippincott.
- Southwest Educational Development Laboratory. (1997). Professional learning communities: What Are They and Why Are They Important?. **Issues About Change.** 6(1), 1-4.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Thompson, S.C., Gregg, L., & Niska, J.M. (2004). **Professional learning communities, leadership, and student learning**. Retrieved from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบประเมินรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

สระแก้วราษฎร์บำรุง

**แบบประเมินรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**

คำอธิบาย แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 3 ตอน เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความ

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 50 ปีขึ้นไป
3. สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อื่น ๆ

.....

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้ ต่อการเข้าร่วมโครงการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้ ของท่านเพียงระดับเดียว

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม					
5. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร					
6. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานของหน่วยงาน					
7. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานของหน่วยงาน					
8. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าอธิบายและชี้แจงให้ข้าพเจ้าทราบถึงแผนงาน และ KPI ของหน่วยงาน					
ด้านภาวะผู้นำร่วม					
2. ข้าพเจ้ายึดผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการทำงาน					
2. ส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะรีบเข้ามาช่วยเหลือทันที					
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ข้าพเจ้าในเรื่องที่เกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดี					
4. ข้าพเจ้ามีอิสระในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ					
5. ข้าพเจ้าสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นประธานในที่ประชุมก็ตาม					

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
6. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันจะสามารถพาหน่วยงานให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมายและมั่นคง					
7. ข้าพเจ้าแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรเสมอ					
8. ข้าพเจ้ายอมรับในความสามารถของทุกคนบนพื้นฐานของความแตกต่าง					
9. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
10. ข้าพเจ้าสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างอิสระ					
ด้านมีความรู้					
1. ข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถและทักษะเพียงพอในตำแหน่งงานที่ทำอยู่					
2. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ					
3. ข้าพเจ้าสามารถอธิบายถึงวิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นได้					
ด้านการแก้ปัญหา					
1. ส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะรีบเข้ามาช่วยเหลือทันที					
2. ผู้บังคับบัญชาจะไม่ลงโทษข้าพเจ้า หากข้าพเจ้าทำงานผิดพลาดเป็นครั้งแรก					
3. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. ข้าพเจ้าจัดลำดับความสำคัญ เพื่อที่จะดูว่าต้องทำอะไรก่อน อะไรหลังหลัง					
5. เมื่อเผชิญปัญหา ข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุด โดยการสอบถามความเห็นจากคนรอบข้าง					
6. ผู้บังคับบัญชาจะนำวิธีการแก้ปัญหาที่เลือกไปใช้โดยมีการวางแผนแก้ปัญหาเป็นขั้นเป็นตอน					
7. ข้าพเจ้ามีแผนสำรองในการแก้ปัญหาเสมอ					
8. ผู้บังคับบัญชามีการนิเทศติดตาม ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านมีความเห็นตรงกัน					
1. ข้าพเจ้ายึด KPI เป็นเป้าหมายในการทำงาน					
2. ข้าพเจ้าภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน					
3. ข้าพเจ้าทำงานด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่					

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
ด้านความรับผิดชอบต่อผลงาน					
1. ข้าพเจ้าพร้อมรับผิดชอบและสำนึกในความรับผิดชอบ					
2. ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจใส่					
3. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่สำคัญๆ โดยไม่มีข้อ แก้ไขเสมอ					
4. ข้าพเจ้าได้รับการชี้แจงเรื่องผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างชัดเจน					
5. ข้าพเจ้ารู้สึกรักและเป็นเจ้าขององค์กร					
ด้านตั้งใจทำงาน					
1. ข้าพเจ้าทำงานเต็มศักยภาพที่มี					
2. ข้าพเจ้าอาสาสมัครทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน					
3. ข้าพเจ้าให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส					
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องผู้ที่มีผลงานโดดเด่นอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเช่นเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ ข.1 แสดงผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเช่นเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5			
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม								
1. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร	1	0	1	1	1	4	0.80	✓
2. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานของหน่วยงาน	0	1	1	1	1	1	0.80	✓
3. ข้าพเจ้าสามารถบอกแนวทางในการดำเนินบทบาทภารกิจของหน่วยงานได้	-1	1	0	0	1	1	0.40	✗
4. KPI ของหน่วยงานข้าพเจ้าชัดเจนต่อการประเมินผลสำเร็จ	0	0	1	0	-1	0	0.00	✗
5. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานของหน่วยงาน	1	0	1	1	1	4	0.80	✓
6. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน และปลูกฝังจิตสำนึกในด้านการให้บริการที่มีคุณภาพพร้อม ๆ กัน	0	0	1	0	-1	0	0.00	✗
7. จุดแข็งขององค์กรคือ “การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน”	-1	1	0	0	1	1	0.40	✗
8. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าอธิบายและชี้แจงให้ข้าพเจ้าทราบถึงแผนงาน และ KPI ของหน่วยงาน	0	1	1	1	1	1	0.80	✓
ด้านภาวะผู้นำร่วม								
1. ข้าพเจ้ายึดผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการทำงาน	0	1	0	1	1	1	0.60	✓
2. ส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะรีบเข้ามาช่วยเหลือทันที	0	1	1	0	1	3	0.60	✓
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ข้าพเจ้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	0	4	0.80	✓
4. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	-1	1	0	0	1	1	0.40	✗
5. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารจะสามารถพาองค์กรให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมายและมั่นคง	0	0	1	0	-1	0	0.00	✗
6. ข้าพเจ้ามีอิสระในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ	0	1	1	0	1	3	0.60	✓
7. ข้าพเจ้าปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอ ๆ	1	1	0	0	-1	2	0.40	✗

ตารางที่ ข.1 แสดงผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเช่นเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5			
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม								
8. ข้าพเจ้าสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นประธานในที่ประชุมก็ตาม	1	1	1	1	0	1	0.80	✓
9. ข้าพเจ้าเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรที่ว่าเป็น “คนดี มีความรู้ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น” เป็นอย่างดี	1	1	0	-1	0	2	0.40	✗
10. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันจะสามารถพาหน่วยงานให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมายและมั่นคง	1	1	1	1	-1	3	0.60	✓
11. แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อย ๆ ข้าพเจ้าก็ยังมั่นใจในการดำเนินงานขององค์กร	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
12. ข้าพเจ้าแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรเสมอ	1	1	0	1	1	4	0.80	✓
13. ข้าพเจ้ายอมรับในความสามารถของทุกคน บนพื้นฐานของความแตกต่าง	0	1	0	1	1	3	0.60	✓
14. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อบุคคลผู้ได้บังคับบัญชา	1	1	1	1	0	4	0.80	✓
15. ข้าพเจ้าสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างอิสระ	0	1	1	1	0	3	0.60	✓
ด้านมีความรู้								
1. ข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถและทักษะเพียงพอในตำแหน่งงานที่ทำอยู่	0	1	1	1	0	3	0.60	✓
2. เมื่อมีการรับข้าราชการเข้ามา องค์กรได้จัดให้มีการชี้แจงและอบรมเรื่องวัฒนธรรมองค์กร	0	1	0	-1	1	1	0.40	✗
3. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	0	4	0.80	✓
4. วัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานใน 3 – 5 ปีข้างหน้า	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
5. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร	-1	1	0	1	0	2	0.40	✗
6. ข้าพเจ้าสามารถอธิบายถึงวิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นได้	1	1	0	1	1	4	0.80	✓
7. ข้าราชการ/พนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗

ตารางที่ ข.1 แสดงผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเช่นเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5			
8. ข้าราชการ/พนักงานในองค์กรชอบทำงานเป็นทีม	1	-1	0	1	0	2	0.40	✗
ด้านการแก้ปัญหา								
1. ส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะรีบเข้ามาช่วยเหลือทันที	1	1	0	1	1	4	0.80	✓
2. ผู้บังคับบัญชาจะไม่ลงโทษข้าพเจ้า หากข้าพเจ้าทำงานผิดพลาดเป็นครั้งแรก	0	1	0	1	1	3	0.60	✓
3. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	0	4	0.80	✓
4. ข้าพเจ้าจัดลำดับความสำคัญ เพื่อที่จะดูว่าต้องทำอะไรก่อน อะไรหลัง	0	1	1	1	0	3	0.60	✓
5. เมื่อเผชิญปัญหา ข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุด โดยการสอบถามความเห็นจากคนรอบข้าง	1	1	1	1	0	4	0.80	✓
6. ข้าพเจ้าพอใจกับบรรยากาศของการทำงานในหน่วยงาน	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
7. ผู้บังคับบัญชาจะนำวิธีการแก้ปัญหาที่เลือกไปใช้โดยมีการวางแผนแก้ปัญหาเป็นขั้นเป็นตอน	0	1	1	1	0	3	0.60	✓
8. ข้าพเจ้าพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร	0	-1	0	0	1	0	0.00	✗
9. ข้าพเจ้ามีแผนสำรองในการแก้ปัญหาเสมอ	1	1	0	1	1	4	0.80	✓
10. กิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ เช่น กีฬาสี วันครอบครัว มีการจัดอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง	-1	1	0	0	0	0	0.00	✗
11. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ข้าพเจ้าเข้าร่วมในกิจกรรมสัมพันธ์ต่าง ๆ ทุกครั้งที่มีการจัดขึ้น	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
12. ผู้บังคับบัญชามีการนิเทศติดตาม ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	0	1	1	1	1	4	0.80	✓
13. ข้าพเจ้าพอใจในประสิทธิภาพของระบบคอมพิวเตอร์ปัจจุบัน	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
14. หน่วยงานมีระบบความปลอดภัย (Safety) ที่เชื่อถือได้และมั่นคง	-1	1	0	1	0	2	0.40	✗

ตารางที่ ข.1 แสดงผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเช่นเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5			
ด้านมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน								
1. ข้าพเจ้าพร้อมรับผิดชอบและสำนึกในความรับผิดชอบ	1	1	0	1	1	4	0.80	✓
2. ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจใส่	0	1	1	0	1	4	0.80	✓
3. ข้าพเจ้าได้รับการวางแผนให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
4. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่สำคัญๆ โดยไม่มีข้อแก้ไขเสมอ	0	1	1	1	1	4	0.80	✓
5. ข้าพเจ้าได้รับการสำรวจความต้องการในการพัฒนาจากองค์กร และได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการอย่างต่อเนื่อง	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
6. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีประสิทธิภาพ และให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ	-1	1	0	1	0	2	0.40	✗
7. ข้าพเจ้าได้รับการชี้แจงเรื่องผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างชัดเจน	0	1	1	1	0	3	0.60	✓
8. ข้าพเจ้ารู้สึกรักและเป็นเจ้าขององค์กร	1	1	1	0	0	3	0.60	✓
ด้านตั้งใจทำงาน								
1. ข้าพเจ้าทำงานเต็มศักยภาพที่มี	0	1	0	1	1	3	0.60	✓
2. หน่วยงานควรจัดให้มีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	0	1	0	0	-1	0	0.00	✗
3. ข้าพเจ้าอาสาสมัครทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน	0	1	0	1	1	3	0.60	✓
4. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารในอนาคต	-1	1	0	1	0	2	0.40	✗
5. ข้าพเจ้าให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส	1	1	1	1	0	4	0.80	✓
6. ผังการบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม	-1	1	0	1	0	2	0.40	✗
7. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องผู้ที่มีผลงานโดดเด่นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	0	1	1	1	0	3	0.60	✓
8. ข้าพเจ้าพอใจกับการบริการ (Services) ที่ได้รับจากองค์กร	-1	1	0	1	0	2	0.40	✗

ภาคผนวก ค

แบบประเมินประสิทธิภาพการใช้วัตกรรมการเรียนการสอนของครู

แบบประเมินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู

ชื่อครูผู้สอน.....โรงเรียน.....

ชื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน.....

คำชี้แจง

1. แบบประเมินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน
3. แบบประเมินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูใช้เกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ			เกณฑ์การประเมิน
	1	2	3	
1. ความเป็นนวัตกรรม				ระดับ 3 – เป็นผลงาน วิธีการ กระบวนการใหม่ หรือองค์ความรู้ใหม่ที่ไม่เคยมีหรือปรากฏมาก่อน ระดับ 2 – เป็นผลงาน วิธีการหรือกระบวนการที่มีอยู่แล้ว แต่นำมาปรับปรุงหรือพัฒนา และได้ผลดี ระดับ 1 – เป็นผลงาน วิธีการหรือกระบวนการที่มีอยู่แล้ว แต่นำมาปรับปรุงหรือพัฒนาบางส่วน และได้ผล
2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนวัตกรรม				ระดับ 3 – ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมตามนวัตกรรมครบทุกขั้นตอน ระดับ 2 – ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมตามนวัตกรรมได้ 2 ขั้นตอนขึ้นไป ระดับ 1 – ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมตามนวัตกรรมอย่างน้อย 1 ขั้นตอน
3. ความประหยัด				ระดับ 3 – เป็นนวัตกรรมที่ไม่เสียค่าใช้จ่าย แพงจนเกินไป ระดับ 2 – เป็นนวัตกรรมที่จำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ และการบำรุงรักษาที่มีค่าใช้จ่ายสูง ระดับ 1 – เป็นนวัตกรรมที่เสียค่าใช้จ่ายแพงจนเกินไป

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ			เกณฑ์การประเมิน
	1	2	3	
4. การออกแบบนวัตกรรม				ระดับ 3 – ออกแบบนวัตกรรมจากสภาพปัญหา ความต้องการของครู นักเรียน ผ่านกระบวนการ PLC ระดับ 2 – ออกแบบนวัตกรรมจากสภาพปัญหา ความต้องการของนักเรียน ระดับ 1 – ออกแบบนวัตกรรมจากสภาพปัญหา ความต้องการของครู
5. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม				ระดับ 3 – สร้างและพัฒนานวัตกรรมทุกขั้นตอน ระดับ 2 – สร้างและพัฒนานวัตกรรมบางขั้นตอน ระดับ 1 – สร้างและพัฒนานวัตกรรมอย่างน้อย 1 ขั้นตอน
6. ประโยชน์ของนวัตกรรม				ระดับ 3 – เป็นสิ่งของที่สร้างหรือคิดค้นขึ้นใหม่ทั้งหมด หรือแค่บางส่วน ระดับ 2 – มีวิธีการจัดระบบเป็นองค์ประกอบในส่วนของข้อมูล ระดับ 1 – มีการพิสูจน์ และวิจัยว่าสามารถใช้งานได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. การมีส่วนร่วม				ระดับ 3 – จัดทำนวัตกรรมการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการ PLC ระดับ 2 – จัดทำนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครู ระดับ 1 – จัดทำนวัตกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเอง
8.คุณค่าของนวัตกรรม				ระดับ 3 – จัดทำตรงกับความต้องการ สอดคล้องปัญหา PLC ระดับ 2 – จัดทำตรงความต้องการ และจำเป็น ระดับ 1 – จัดทำตรงความต้องการ

ภาคผนวก ง

ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนานวัตกรรม
การเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
inno	42	2.00	3.00	2.2857	.45723
effective	42	2.00	3.00	2.3333	.47712
efficiency	42	2.00	3.00	2.6667	.47712
style	42	2.00	3.00	2.1905	.39744
develop	42	2.00	3.00	2.3571	.48497
utility	42	2.00	3.00	2.4048	.49680
participation	42	2.00	3.00	2.3571	.48497
worthy	42	2.00	3.00	2.4762	.50549
uncomplex	42	2.00	3.00	2.4524	.50376
clear	42	2.00	3.00	2.5714	.50087
Valid N (listwise)	42				

Correlation Matrix^{a,b}

	inno	effective	efficiency	style	develop	utility	participation	worthy	uncomplex	clear
Sig. (1-tailed)										
inno		.240	.001	.273	.027	.103	.004	.425	.352	.073
effective	.240		.411	.139	.253	.193	.500	.066	.416	.260
efficiency	.001	.411		.086	.021	.415	.253	.416	.335	.500
style	.273	.139	.086		.247	.014	.180	.044	.105	.134
develop	.027	.253	.021	.247		.247	.140	.464	.222	.359
utility	.103	.193	.415	.014	.247		.091	.290	.149	.213
participation	.004	.500	.253	.180	.140	.091		.121	.080	.393
worthy	.425	.066	.416	.044	.464	.290	.121		.030	.365
uncomplex	.352	.416	.335	.105	.222	.149	.080	.030		.128
clear	.073	.260	.500	.134	.359	.213	.393	.365	.128	

a. Determinant = .199

b. Only cases for which effective1 = 1 are used in the analysis phase.

KMO and Bartlett's Test^a

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.484
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	59.435
	df
	45
	Sig.
	.073

a. Only cases for which effective1 = 1 are used in the analysis phase.

Total Variance Explained^a

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.059	20.590	20.590	2.059	20.590	20.590	1.742	17.417	17.417
2	1.835	18.346	38.936	1.835	18.346	38.936	1.701	17.013	34.430
3	1.206	12.060	50.996	1.206	12.060	50.996	1.524	15.238	49.668
4	1.155	11.545	62.542	1.155	11.545	62.542	1.287	12.874	62.542
5	.970	9.699	72.241						
6	.751	7.515	79.756						
7	.705	7.053	86.808						
8	.608	6.079	92.887						
9	.429	4.285	97.172						
10	.283	2.828	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Only cases for which effective1 = 1 are used in the analysis phase.

Rotated Component Matrix^{a,b}

	Component			
	1	2	3	4
inno	.655	.184	.381	.370
effective	.245	.580	-.153	-.463
efficiency	-.844	.114	.089	-.055
style	-.221	.713	-.057	.270
develop	.674	-.005	.137	-.167
utility	-.010	.291	-.665	.079
participation	.166	.360	.763	.163
worthy	.027	.714	-.043	-.007
uncomplex	.071	-.285	.536	-.312
clear	.052	.072	-.111	.838

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 9 iterations.

b. Only cases for which effective1 = 1 are used in the analysis phase.

ภาคผนวก จ

แบบประเมินความพึงพอใจของครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

แบบประเมินความพึงพอใจของครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

คำอธิบาย แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 3 ตอน เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ

4. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
5. อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 50 ปีขึ้นไป
6. สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษา ครู
- อื่น ๆ

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้ ต่อการเข้าร่วมโครงการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้ ของท่านเพียงระดับเดียว

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม					
ด้านภาวะผู้นำร่วม					
ด้านมีความรู้					
ด้านการแก้ปัญหา					
ด้านมีความเห็นตรงกัน					
ด้านมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน					
ด้านตั้งใจทำงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ

ภาคผนวก ฉ

แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของคุณ

แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู

คำอธิบาย แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 3 ตอน เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้ ต่อการเข้าร่วมโครงการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้ ของท่านเพียงระดับเดียว

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
1.เนื้อหาสอดคล้องกับผลการเรียนรู้					
2.ความเหมาะสมในการเข้าสู่บทเรียน					
3.การจัดลำดับในการนำเสนอเนื้อหา					
4.การนำเสนอน่าสนใจ					
5.มีการนำเสนอสื่อภาพ และ สื่อเสียง					
6.การใช้คำและภาษาชัดเจน					
7.วิธีสอนเหมาะกับเนื้อหาและผู้เรียน					
8.แบบฝึกหัดมีความเหมาะสมกับผู้เรียน					
9.สื่อ นวัตกรรมมีความน่าสนใจ					
9. การเรียนเข้าใจง่ายจากการใช้สื่อนวัตกรรม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร. ศิริกุล นามศิริ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. ดร.พงษ์ดา รัชัณรงค์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
3. นายสันติ มุ่งหมาย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่ม (ทุ่มประชานุเคราะห์)
4. ดร.สมใจ มณีวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา
5. ดร.ชนกกาญจน์ ตูไต่ลา ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ภาคผนวก ซ
นวัตกรรมการเรียนการสอน

**รายงานผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕**

1. ชื่อผลงาน “การใช้สมุดเล่มจิ๋ว ในการสรุปองค์ความรู้ของนักเรียน”

2. ที่มาและความสำคัญของผลงาน

การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เป็นการเรียนรู้แบบ Learning by doing ผู้เรียน จะเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ แนวคิดนี้จะจัดการสอนแบบโครงการ (Project-based learning) เป็นการ สอนที่ให้ผู้เรียนได้เรียนจากการปฏิบัติจริง เป็นการเรียนจากประสบการณ์ตรง ผู้เรียนได้ทดลองทำปฏิบัติ เสาะหาข้อมูล จัดระเบียบข้อมูล พิจารณาหาข้อสรุป ค้นคว้าหาวิธีการ กระบวนการด้วยตนเอง หรือร่วมกัน เป็นกลุ่ม เน้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการศึกษาหาความรู้ตามความ สนใจให้ผู้เรียน ได้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ได้ค้นคว้าข้อมูลความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มิใช่เฉพาะ ในห้องเรียนเท่านั้น ทำให้ผู้เรียนเกิดนิสัยการศึกษาหา ความรู้ด้วยตนเองได้ด้วยความมั่นใจ ผลการ เรียนรู้ตามแนวทฤษฎีประสบการณ์ของจอร์นดิวยี่ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานโดยผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย และสื่อที่เร้าความสนใจ
2. ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและศักยภาพด้วยการศึกษา ค้นคว้า ฝึกปฏิบัติ ฝึกทักษะจนถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้เกิดความเชื่อมั่นเป็นแรง จูงใจให้เกิดการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน
3. กิจกรรมกลุ่มช่วยเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ เกิดกระบวนการทำงาน เช่น มีการวางแผนการทำงาน มีความรับผิดชอบ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีวินัยในตนเอง มีพฤติกรรมที่เป็น ประชาธิปไตย เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้เรียนที่เรียนรู้ซ้ำจะเรียนรู้ อย่างมี ความสุข มีชีวิตชีวา ได้รับกำลังใจและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ทำให้เกิดความมั่นใจ ผู้เรียนที่เรียนดีจะ ได้แสดงความสามารถของตน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และแบ่งปันสิ่งที่ดีให้แก่กัน
4. ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดจากการร่วมกิจกรรมและการค้นหาคำตอบจากประเด็น คำ ถามของผู้สอนและเพื่อน ๆ สามารถค้นหาคำตอบและวิธีการได้ด้วยตนเอง สามารถแสดงออกได้ ชัดเจนมี เหตุผล
5. ทุกขั้นตอนการจัดกิจกรรม จะสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียน ได้ซึมซับ สิ่งที่ดีงามไว้ในตนเองอยู่ตลอดเวลา

6. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน โดยให้แต่ละคนเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตน ไม่นำผลงานของผู้เรียนมาเปรียบเทียบกัน มุ่งให้ผู้เรียนแข่งขันกับตนเองและ ไม่เล็งผลเลิศจนเกินไป

7. ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน คือผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข เกิดการพัฒนารอบด้าน มีอิสระ ที่จะเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

3. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการผลิตนวัตกรรม

- 1) เพื่อให้ให้นักเรียนสามารถใช้ สมุดเล่มจิ๋ว ในการสรุปองค์ความรู้ได้
- 2) เพื่อส่งเสริมการมีจิตสำนึกในการร่วมแก้ปัญหาการขาดคุณธรรมในสังคม โดยใช้สื่อเข้ามามีส่วนร่วม

4. แนวคิด/ขั้นตอนการจัดทำนวัตกรรม

การลำดับขั้นตอนวิธีการพัฒนานวัตกรรม

กระบวนการวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการที่มีลักษณะเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไปซึ่งมีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. ขั้นการกำหนดปัญหา เป็นขั้นตอนที่ต้องระบุว่าปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนานั้นคืออะไร มีสาเหตุจากอะไร
2. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์หรือผลที่ต้องการ
3. ขั้นตอนแนวทางเลือก ในการแก้ปัญหาแต่ละปัญหา ซึ่งไม่ควรที่จะกำหนดแนวทางแก้ปัญหาไว้เพียงแนวทางเดียว
4. ขั้นการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่นำทางเลือกไว้มาพัฒนาหรือสร้างเป็นนวัตกรรมขึ้นมาที่ถูกต้องตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น
5. ขั้นการทดลองและประเมินผล เป็นขั้นที่นำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้เพื่อหาข้อมูลมายืนยันคุณภาพ ในขั้นตอนนี้อาจอาศัยรูปแบบของการวิจัยทดลอง
6. ขั้นปรับปรุงและนำไปใช้ ในขั้นนี้เป็นขั้นที่นำผลที่ได้จากขั้นการทดลองมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด แล้วนำไปใช้จริงหรือเผยแพร่แก่ผู้อื่น

ลำดับขั้นตอนวิธีการดำเนินโครงการ

1. วิเคราะห์สภาพปัญหาหรือประเมินความต้องการของผู้ใช้นวัตกรรม เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงโดยการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมให้สอดคล้องและสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

2. ศึกษาทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรม
4. หาข้อมูลเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรม
5. ออกแบบสร้างและพัฒนานวัตกรรม
6. สร้างนวัตกรรมตามที่ออกแบบ
7. ทดสอบนวัตกรรมที่สร้างขึ้น
8. แก้ไขปรับปรุงนวัตกรรม
9. ใช้นวัตกรรม
10. ประเมินนวัตกรรม
11. รวบรวมข้อมูลจากการประเมินนวัตกรรม
12. วิเคราะห์ข้อมูล
13. สรุปรายงานโครงการวิจัย

การออกแบบสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม

วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

เพื่อหาแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง โดยการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำมาใช้แก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น และมีการประเมินความต้องการของผู้ใช้ เป็นขั้นตอนระบุถึงปัญหาที่ต้องการปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนา

กำหนดวัตถุประสงค์หรือผลที่ต้องการ

กำหนดวัตถุประสงค์หรือผลที่ต้องการในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้ตอบสนองต่อ ปัญหาที่เกิดขึ้น

ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎีและหลักการทำงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนนี้ผู้ดำเนินโครงการวิจัย กำหนดขอบเขตเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎีและหลักการงาน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางที่จะออกแบบหรือพัฒนานวัตกรรมที่ต้องการ

ออกแบบแนวทางในการแก้ปัญหา

ออกแบบแนวทางในการแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาสู่การออกแบบพื้นฐาน จากทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่ได้สืบค้นมา โดยแต่ละปัญหาอาจจะมีหลากหลายวิธีการในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนการเลือกวิธีการต่างๆ

1. การเรียบเรียงสมมุติฐานและผลที่คาดหวัง ก่อนเริ่มสร้างระบบและทำการทดลองวิธีการ และความคิดของนักวิจัย
2. การสร้างระบบคือ การจำลองสิ่งหนึ่งที่สอดคล้องกับเงื่อนไขตามข้อเสนอและสมมุติฐาน เพื่อการพิสูจน์ข้อเสนอกว่าเป็นจริงได้มากเท่าไร
3. การทดสอบ เป็นกระบวนการทดสอบโดยใช้ระบบที่สร้างขึ้นและวิธีการที่คิดขึ้นตามแนวคิดที่เสนอเพื่อตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรมว่ามีกี่เปอร์เซ็นต์ เมื่อสร้างระบบหรือเครื่องต้นแบบตามวิธีที่เสนอเรียบร้อยแล้ว

เขียนแบบ ออกแบบ หรือพัฒนานวัตกรรมตามข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

รวบรวมและวิเคราะห์ เพื่อออกแบบหรือพัฒนานวัตกรรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้ใช้

ผลการดำเนินงาน/ผลสัมฤทธิ์

ผลสัมฤทธิ์ ด้านพุทธิพิสัย นักเรียนสามารถนำความรู้ ความเข้าใจนำไปใช้สร้างชิ้นงาน สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีความสร้างสรรค์ในการดัดแปลงประยุกต์ให้องค์ความรู้ ด้านทักษะพิสัย นักเรียนมีทักษะกระบวนการใช้เครื่องมือผลิตสื่อ และอุปกรณ์ในการสร้าง นำเสนอ และเผยแพร่ ด้านเจตพิสัย นักเรียนมีค่านิยม เจตคติที่ดีในการสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยใช้เทคโนโลยีและมีคุณธรรม จริยธรรมในการเผยแพร่ มีความรัก ความสามัคคี มีน้ำใจ มีระเบียบวินัย มีกระบวนการทำงานโดยที่ผู้สอนไม่ ต้องใช้วิธีการบรรยายถึงความมีคุณธรรมที่เกิดขึ้นจากการได้ลงมือกระทำทั้งสิ้น

ภาพการดำเนินงาน



ภาพการดำเนินงาน



ภาพการดำเนินงาน



รายงานผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาการสอนภาษาต่างประเทศ โดยการ Click คำศัพท์วันละนิด

1. ที่มาและความสำคัญของผลงาน

การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นในชีวิตประจำวันเพราะภาษาอังกฤษนั้นเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างประเทศในด้านการศึกษา หรือแม้แต่การประกอบอาชีพ การเรียนรู้ภาษาอังกฤษทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจความแตกต่างของภาษารวมถึงประเพณีวัฒนธรรม วิถีชีวิต ทำให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาภาษาอังกฤษ มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิตได้จัดการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคาดหวังว่าเมื่อผู้เรียนเรียนภาษาต่างประเทศอย่างเนื่องผู้เรียนจะมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศสามารถใช้ภาษาต่างประเทศสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้ ประกอบอาชีพ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ซึ่งการสอนภาษาอังกฤษนั้นเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อมุ่งพัฒนาทักษะที่สำคัญ 4 ทักษะ คือ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน สำหรับการเรียนรู้ ระดับเริ่มต้นจะเน้นการฟังเสียง พยางค์ คำศัพท์ วลี แล้วสามารถออกเสียงได้ถูกต้อง ซึ่งผู้ที่มีทักษะการฟังและทักษะการพูดที่ดีจะต้องมีความรู้พื้นฐานในเรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษมากพอสมควร ดังนั้นโรงเรียน โศกนาฏวิทยาการจึงได้จัดทำนวัตกรรม การพัฒนาการสอนภาษาต่างประเทศ โดยการ Click คำศัพท์วันละนิดขึ้น

3. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการผลิตนวัตกรรม

- 1) เพื่อให้นักเรียนศึกษาคำศัพท์ภาษาต่างประเทศ
- 2) เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกการอ่านและการออกเสียงจากคำศัพท์ภาษาต่างประเทศ

4. แนวคิด/ขั้นตอนการจัดทำนวัตกรรม

การลำดับขั้นตอนวิธีการพัฒนานวัตกรรม

กระบวนการวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการที่มีลักษณะเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป ไปซึ่งมีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. ขั้นการกำหนดปัญหา เป็นขั้นตอนที่ต้องระบุว่าปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนานั้นคืออะไร มีสาเหตุจากอะไร
2. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์หรือผลที่ต้องการ
3. ขั้นตอนแนวทางเลือก ในการแก้ปัญหาแต่ละปัญหา ซึ่งไม่ควรที่จะกำหนดแนวทางแก้ปัญหาไว้เพียงแนวทางเดียว

4. ขั้นการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่นำทางเลือกไว้มาพัฒนาหรือสร้างเป็นนวัตกรรมขึ้นมาที่ถูกต้องตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น
5. ขั้นการทดลองและประเมินผล เป็นขั้นที่นำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้เพื่อหาข้อมูลมายืนยันคุณภาพ ในขั้นตอนนี้อาจอาศัยรูปแบบของการวิจัยทดลอง
6. ขั้นปรับปรุงและนำไปใช้ ในขั้นนี้เป็นขั้นที่นำผลที่ได้จากขั้นการทดลองมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด แล้วนำไปใช้จริงหรือเผยแพร่แก่ผู้อื่น

ลำดับขั้นตอนวิธีการดำเนินโครงการ

1. วิเคราะห์สภาพปัญหาหรือประเมินความต้องการของผู้ใช้นวัตกรรม เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงโดยการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมให้สอดคล้องและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
2. ศึกษาทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรม
4. หาข้อมูลเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรม
5. ออกแบบสร้างและพัฒนานวัตกรรม
6. สร้างนวัตกรรมตามที่ออกแบบ
7. ทดสอบนวัตกรรมที่สร้างขึ้น
8. แก้ไขปรับปรุงนวัตกรรม
9. ใช้นวัตกรรม
10. ประเมินนวัตกรรม
11. รวบรวมข้อมูลจากการประเมินนวัตกรรม
12. วิเคราะห์ข้อมูล
13. สรุปรายงานโครงการวิจัย

การออกแบบสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม

วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

เพื่อหาแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง โดยการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำมาใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และมีการประเมินความต้องการของผู้ใช้ เป็นขั้นตอนระบุถึงปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา

กำหนดวัตถุประสงค์หรือผลที่ต้องการ

กำหนดวัตถุประสงค์หรือผลที่ต้องการในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้ตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎีและหลักการงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนนี้ผู้ดำเนินโครงการวิจัย กำหนดขอบเขตเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎีและหลักการงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางที่จะออกแบบหรือพัฒนานวัตกรรมที่ต้องการ

ออกแบบแนวทางในการแก้ปัญหา

ออกแบบแนวทางในการแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาสู่การออกแบบพื้นฐานจากทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่ได้สืบค้นมา โดยแต่ละปัญหาอาจจะมีหลากหลายวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนการเลือกวิธีการต่างๆ

1. การเรียบเรียงสมมุติฐานและผลที่คาดหวัง ก่อนเริ่มสร้างระบบและทำการทดลองวิธีการและความคิดของนักวิจัย
2. การสร้างระบบคือ การจำลองสิ่งหนึ่งที่สอดคล้องกับเงื่อนไขตามข้อเสนอและสมมุติฐานเพื่อการพิสูจน์ข้อเสนอมว่าเป็นจริงได้มากเท่าไร
3. การทดสอบ เป็นกระบวนการทดสอบโดยใช้ระบบที่ร่างขึ้นและวิธีการที่คิดขึ้นตามแนวคิดที่เสนอเพื่อตรวจและประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรมว่ามีกี่เปอร์เซ็นต์เมื่อสร้างระบบหรือเครื่องต้นแบบตามวิธีที่เสนอเรียบร้อยแล้ว

เขียนแบบ ออกแบบ หรือพัฒนานวัตกรรมตามข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

รวบรวมและวิเคราะห์ เพื่อออกแบบหรือพัฒนานวัตกรรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้ใช้

การกำหนดแนวทาง ขั้นตอนการทดลอง และประเมินนวัตกรรม

การกำหนดแนวทาง ขั้นตอนการทดลอง และประเมินนวัตกรรมของตนเองเป็นขั้นตอนเบื้องต้นสู่การสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป จะต้องกำหนดสถานที่ เวลา บุคคล ระยะเวลาเบื้องต้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประสิทธิภาพการทำงานของนวัตกรรมจะสอดคล้องกับเครื่องมือที่จะกล่าวในหน่วยต่อไป

เครื่องมือด้านฮาร์ดแวร์

คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล (Personal Computer, PC) ที่มีสมรรถนะสูงโดยเฉพาะความสามารถทางการแสดงผล

เครื่องมือด้านซอฟต์แวร์

Microsoft Visual C++ ๒๐๐๘ เป็นเครื่องมือที่ทำหน้าที่เป็น C/C++ compiler และ linker รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาโปรแกรม (Integrated Development Environment, IDE)

ภาพการดำเนินงาน



ภาพการดำเนินงาน



รายงานผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

1. ชื่อผลงาน “การสอนผ่านกระดาน Facebook”

2. ที่มาและความสำคัญของผลงาน

ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารและการเปลี่ยนแปลง ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การสื่อสารไร้พรมแดน การเข้าถึงแหล่งข้อมูลสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา ผลกระทบจากยุคโลกาภิวัตน์นี้ส่งผลให้ผู้เรียนจำเป็นต้องมีความสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็น ผู้แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ประกอบกับปัจจุบันมีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นมากมาย ทุกวินาทีทำให้เนื้อหาวิชามีมากกว่าที่จะเรียนรู้จากในห้องเรียนได้หมด ซึ่งการสอนแบบเดิมด้วยการ “พูด บอก เล่า” ไม่สามารถจะพัฒนาผู้เรียนให้นำความรู้ที่ได้จากการเรียนในชั้นเรียนไปปฏิบัติได้ดี ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงของสังคมเทคโนโลยี จากผู้สอนที่มีบทบาทเป็นผู้ถ่ายทอดปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ชี้แนะวิธีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้ และประยุกต์ใช้ทักษะต่างๆ สร้างความเข้าใจด้วยตนเองจนเกิดเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย

การเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน “เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่มีความหมายโดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ในการนี้ ครูต้องลดบทบาทในการสอน และการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง แต่ไปเพิ่มกระบวนการและกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการจะทำกิจกรรมต่างๆ มากขึ้น และอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยการพูด การเขียน การอภิปรายกับเพื่อนๆ”

Active Learning เป็นกระบวนการเรียนการสอนอย่างหนึ่ง แปลตามตัวก็คือเป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ หรือ การลงมือทำซึ่ง “ความรู้” ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้การเรียนรู้โดยการอ่าน, การเขียน, การโต้ตอบ, และการวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์, การสังเคราะห์, และการประเมินค่า

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยให้นำเอาวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรม กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคต และถือเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่ง

ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ดังนั้นโรงเรียนบ้านโสกแต่จึงได้จัดทำนวัตกรรมนี้ขึ้น

3. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการผลิตนวัตกรรม

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนด้วยกัน โดยใช้กิจกรรมการสอนผ่านกระดาน facebook
2. เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป
3. ผู้สอนมีบทบาทอำนวยความสะดวกและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองจนเกิดเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Meaningful Learning)

4. แนวคิด/ขั้นตอนการจัดทำนวัตกรรม

การลำดับขั้นตอนวิธีการพัฒนานวัตกรรม

กระบวนการวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการที่มีลักษณะเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไปซึ่งมีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. ขั้นการกำหนดปัญหา เป็นขั้นตอนที่ต้องระบุว่าปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนานั้นคืออะไร มีสาเหตุจากอะไร
2. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์หรือผลที่ต้องการ
3. ขั้นตอนแนวทางเลือก ในการแก้ปัญหาแต่ละปัญหา ซึ่งไม่ควรที่จะกำหนดแนวทางแก้ปัญหาไว้เพียงแนวทางเดียว
4. ขั้นการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่นำทางเลือกไว้มาพัฒนาหรือสร้างเป็นนวัตกรรมขึ้นมาที่ถูกต้องตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น
5. ขั้นการทดลองและประเมินผล เป็นขั้นที่นำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้เพื่อหาข้อมูลมายืนยันคุณภาพ ในขั้นตอนนี้อาจอาศัยรูปแบบของการวิจัยทดลอง
6. ขั้นปรับปรุงและนำไปใช้ ในขั้นนี้เป็นขั้นที่นำผลที่ได้จากขั้นการทดลองมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด แล้วนำไปใช้จริงหรือเผยแพร่แก่ผู้อื่น

ลำดับขั้นตอนวิธีการดำเนินโครงการ

1. วิเคราะห์สภาพปัญหาหรือประเมินความต้องการของผู้ใช้นวัตกรรม เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงโดยการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมให้สอดคล้องและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
2. ศึกษาทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรม
4. หาข้อมูลเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรม
5. ออกแบบสร้างและพัฒนานวัตกรรม
6. สร้างนวัตกรรมตามที่ออกแบบ
7. ทดสอบนวัตกรรมที่สร้างขึ้น
8. แก้ไขปรับปรุงนวัตกรรม
9. ใช้นวัตกรรม
10. ประเมินนวัตกรรม
11. รวบรวมข้อมูลจากการประเมินนวัตกรรม
12. วิเคราะห์ข้อมูล
13. สรุปรายงานโครงการวิจัย

การออกแบบสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม

วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

เพื่อหาแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง โดยการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำมาใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และมีการประเมินความต้องการของผู้ใช้ เป็นขั้นตอนระบุถึงปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา

กำหนดวัตถุประสงค์หรือผลที่ต้องการ

กำหนดวัตถุประสงค์หรือผลที่ต้องการในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้ตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎีและหลักการทำงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนนี้ผู้ดำเนินโครงการวิจัย กำหนดขอบเขตเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎีและหลักการงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางที่จะออกแบบหรือพัฒนานวัตกรรมที่ต้องการ

ออกแบบแนวทางในการแก้ปัญหา

ออกแบบแนวทางในการแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาสู่การออกแบบพื้นฐาน จากทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่ได้สืบค้นมา โดยแต่ละปัญหาอาจจะมีหลากหลายวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนการเลือกวิธีการต่างๆ

1. การเรียบเรียงสมมุติฐานและผลที่คาดหวัง ก่อนเริ่มสร้างระบบและทำการทดลองวิธีการ และความคิดของนักวิจัย
2. การสร้างระบบคือ การจำลองสิ่งหนึ่งที่สอดคล้องกับเงื่อนไขตามข้อเสนอและสมมุติฐาน เพื่อการพิสูจน์ข้อเสนอกับเป็นจริงได้มากเท่าไร
3. การทดสอบ เป็นกระบวนการทดสอบโดยใช้ระบบที่สร้างขึ้นและวิธีการที่คิดขึ้นตามแนวคิดที่เสนอเพื่อตรวจและประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรมว่ามีก็เปอร์เซ็นต์เมื่อสร้างระบบหรือเครื่องต้นแบบตามวิธีที่เสนอเรียบร้อยแล้ว

เขียนแบบ ออกแบบ หรือพัฒนานวัตกรรมตามข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

รวบรวมและวิเคราะห์ เพื่อออกแบบหรือพัฒนานวัตกรรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้ใช้

ผลการดำเนินงาน/ผลสัมฤทธิ์

ผลสัมฤทธิ์ ด้านพุทธิพิสัย นักเรียนสามารถนำความรู้ ความเข้าใจนำไปใช้สร้างชิ้นงาน สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีความสร้างสรรค์ในการดัดแปลงประยุกต์ให้องค์ความรู้ ด้านทักษะพิสัย นักเรียนมีทักษะกระบวนการใช้เครื่องมือผลิตสื่อ และอุปกรณ์ในการสร้าง นำเสนอ และเผยแพร่ ด้านเจตพิสัย นักเรียนมีค่านิยม เจตคติที่ดีในการสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยใช้เทคโนโลยี และมีคุณธรรม จริยธรรมในการเผยแพร่ มีความรัก ความสามัคคี มีน้ำใจ มีระเบียบวินัย มีกระบวนการทำงานโดยที่ผู้สอนไม่ ต้องใช้วิธีการบรรยายถึงความมีคุณธรรมที่เกิดขึ้นจากการได้ลงมือกระทำทั้งสิ้น

ภาพการดำเนินงาน



ภาพการดำเนินงาน



ภาพการดำเนินงาน



ประวัติผู้เขียน

ข้อมูลส่วนตัว

ชื่อ - สกุล ดร. กมลวรรณ ทิพยเนตร
 วัน เดือน ปีเกิด 4 มกราคม 2519
 ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 250/29 หมู่บ้านศิริรัตน์ 1 ตำบลเมืองเก่า
 อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ. 2541 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต
 วิชาเอกภาษาไทย จากสถาบันราชภัฏมหาสารคาม
 ปี พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต
 สาขาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 ปี พ.ศ. 2556 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ปรัชญาคุณูปบัณฑิต
 สาขาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น

การฝึกอบรมต่างประเทศ

ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย

ประวัติการรับราชการ

ปี พ.ศ. 2549 รับราชการครู ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ที่โรงเรียนบ้านคูมาชาติ
 ประชาสรรค์ อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น
 ปี พ.ศ. 2551 รับราชการครู คศ. 1 โรงเรียนบ้านสะอาด อำเภอหนองเรือ
 จังหวัดขอนแก่น
 ปี พ.ศ. 2555 รับราชการ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ คศ.2
 โรงเรียนบ้านนาแก้นเหลียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น
 ปี พ.ศ. 2558 รับราชการ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับ คศ.3
 โรงเรียนบ้านห้วยทอง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น
 ปัจจุบัน รับราชการ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับ คศ.3
 โรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
 อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น