

การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

THE DEVELOPMENT OF A HANDBOOK FOR PERSONNEL
ADMINISTRATION AND LEARNING MANAGEMENT USING
THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY CONCEPT
FOR THE SPECIAL EDUCATION CENTER
IN THE UPPER NORTH REGION

พัทยา เขียววิชา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2564

ข้าพเจ้าขอเรียนแจ้งว่า การดำเนินการตามโครงการ...

ในภาพรวม...

ขอเรียน...

ขอเรียน...

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร. วรวิทย์...

ศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์...

ขอเรียน...

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กนก...

วันที่ ๑๑ เดือน...

ณ กรุงเทพมหานคร

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิด
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือ
ตอนบน

ผู้วิจัย : พัทยา เชื้อวิชา

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

: ศาสตราจารย์ ดร. สมเกตุ อุทโยธา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

: ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน 2) เพื่อพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) เพื่อประเมินผลการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้าชั้นเรียนเตรียมความพร้อมครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักสหวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน รวมทั้งสิ้นจำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 พัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการหาคุณภาพของคู่มือ ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ศิษยานุเทศก์ นักสหวิชาชีพและครูการศึกษาพิเศษ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบประเมินคู่มือ วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระยะที่ 3 ประเมินผลการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม

บริหารงานบุคคล หัวหน้าชั้นเรียนเตรียมความพร้อม 1-5 ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักสหวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จำนวน 40 คน โดยใช้แบบประเมิน ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลังการใช้คู่มือที่พัฒนาขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีสภาพการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D. =0.67) และ ข้อเสนอแนะแนวทางให้ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา โครงสร้าง แผนปฏิบัติการ กำหนดคปฏิทินเวลาและมีการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจและ บรรยากาศที่ทำให้เกิดความสนใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ใน การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างทั่วถึง 2) ผลการประเมินคู่มือ การบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความ เหมาะสมความเป็นไปได้ ความถูกต้องและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินประสิทธิภาพในการ จัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลังการใช้คู่มือที่พัฒนา ด้านแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IP) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล การจัดการเรียนรู้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Title : The Development of a handbook for Personnel Administration and Learning Management Using the Professional Learning Community Concept for the Special Education Center in the Upper North Region

Author : Pattaya Chiewvicha

Program : Educational Administration

Thesis Advisors

: Professor Dr. Somkate Uttayotha

Chairperson

: Dr. Nuttiya Tantranont

Co – advisor

ABSTRACT

This research aims to 1) study the current condition, problems and guidelines of personnel administration of Special Education Centre in the upper North based on professional learning community concept, 2) develop personnel management handbook for teachers by using professional learning community concept, and 3) Evaluate results of using the personnel management handbook. The research process was divided into 3 phases. Phase 1 was studying current conditions and problems of the Special Education Centre in the upper North in order to create a manual (a draft) of personnel management for learning management based on the professional learning community concept. The samples were 160 staff from Special Education Centre in the upper North consisted of administrators, heads of personnel management group, heads of prepory Classroom, teachers and multidisciplinary staff. Data collection instrument was questionnaire. Data were analyzed by using the average, percentile and standard deviation. Phase 2 was developing a personnel management handbook for teachers based on the professional learning community concept and finding the quality of the handbook. The experts who considered the quality of the handbook were a university lecturer with special educational expertise, a director of the Special Education Centre, a supervisor, an interdisciplinary and a special education teacher. Data collection instrument was a handbook assessment form. Data were analyzed by using average, percentile and standard deviation. Phase 3 was evaluating the results of using the

personnel management handbook by the teachers for learning management. The samples were 40 staff of Regional Special Education Centre 8. Consisted of administrators, head of personnel management group, heads of prepory classroom, teachers and multidisciplinary staff. They were selected by purposive sampling. Data collection instrument was assessment of teacher's learning management performance after using the handbook. Data was analyzed by using average, percentile and standard deviation.

The results showed that: 1) according to the current condition and problems of personnel management of the Special Education Centre in the upper North based on professional learning community concept, most educational institutions had personnel management based on the professional learning community concept. Overall, the average was at a high level ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. =0.67) and it was recommended that the administrators should constantly specify a vision of learning management, a structure, an action plan, a work calendar, and supervision, 2) the results of the evaluation of the personnel management handbook the for teachers had shown that the handbook was appropriate, possible, accurate, and useful at the highest level, and its quality was at the highest of all, and 3) the results of the assessment of the effectiveness of learning management of the teachers after using the handbook had found that the effective of Individual Implementation Plan (IIP) was at a high level. The learning management was at the highest level, and the effectiveness on the learners was at the highest level.

Keywords: Personnel Management, Learning Management, Professional Learning Community Concept

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับแรงบันดาลใจและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานกรรมการสอบ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการศึกษาวิจัย ศาสตราจารย์ ดร. สมเกต อุทโยธา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำ จุดประกายปัญญา แก้ปัญหาพัฒนางานวิจัยและให้กำลังใจเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ณัฐยา ตันตรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้ความใส่ใจช่วยเหลือและคอยแนะนำการศึกษาวิจัยเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญ ให้ความรู้คำชี้แนะทางวิชาการประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิพินต์ สุขบุญพันธ์, นายบุรชาติ ศิริเป็ง, นายอเนก ไชยวงศ์, นายอาทิตย์ แกลเซอ, นางปริยาภรณ์ มหาเทพ, นายอิษฏ์อาณิก กันท์ทวีชัย, นางสาวรสพร พรวนหาญ และนายชาญณรงค์ รัตนา รวมถึงกัลยาณมิตรให้ประสบการณ์การเรียนรู้วิจัยและประสบการณ์ชีวิตที่มีคุณค่าอย่างยิ่งทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบนทั้ง 8 แห่ง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่สนับสนุนส่งเสริมและให้กำลังใจอย่างยิ่ง ทำให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้และมีความเพียรในการทำงานและศึกษาเล่าเรียนมาจนสำเร็จการศึกษา

พัทยา เชื้อววิชา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ข
ABSTRACT	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	8
2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
การบริหารงานบุคคล.....	10
การพัฒนาครู.....	15
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	23
การจัดการเรียนรู้เด็กที่มีความต้องการพิเศษ.....	40
การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคล.....	47
บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย	60
ระยะที่ 1.....	60
ระยะที่ 2.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะที่ 3.....	66
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
ระยะที่ 1.....	68
ระยะที่ 2.....	76
ระยะที่ 3.....	82
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	107
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	110
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือ	124
ภาคผนวก ง ผลการทดลองเครื่องมือ	133
ภาคผนวก จ หนังสือราชการ	135
ภาคผนวก ฉ ภาพกิจกรรมประกอบ	149
ภาคผนวก ช คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้.....	155
ภาคผนวก ซ หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	195
ประวัติผู้วิจัย	197

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	รูปแบบและลักษณะการดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน.....	38
4.1	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา.....	70
4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน โดยภาพรวม.....	72
4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลใน การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ.	73
4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลใน การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน.....	74
4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง.....	75
4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านแบ่งปันวิธีการปฏิบัติงานและการร่วมกันสะท้อนผล.....	76
4.7	การประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) โดยภาพรวม.....	79
4.8	ผลการวิเคราะห์การประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) ด้านความเหมาะสม.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 ผลการวิเคราะห์การประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) ด้านความเป็นไปได้.....	81
4.10 ผลการวิเคราะห์การประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) ด้านความถูกต้อง.....	82
4.11 ผลการวิเคราะห์การประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) ด้านความเป็นประโยชน์.....	83
4.12 ผลการวิเคราะห์การประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ในภาพรวม.....	84
4.13 ผลการวิเคราะห์การประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ประเด็นการประเมินแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP).....	85
4.14 ผลการวิเคราะห์การประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ประเด็นการประเมินการจัดการเรียนรู้.....	86
4.15 ผลการวิเคราะห์การประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ประเด็นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน.....	87

ณ

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- 1.1 กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน..... 8



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำด้านการบริหารในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยเรื่องการกระจายอำนาจ ผู้บริหารต้องมีการวางแผน นโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ทิศทางการบริหารที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 73-75) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถอย่างความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรทางการศึกษาเปรียบเสมือนรากแก้วของการบริหารงานสถานศึกษา เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ แนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลและผลตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ด้านการศึกษาเฉพาะทาง มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยให้ผู้บริหารทำหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

โดยเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหัวใจสำคัญ เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาโดยอาศัยการร่วมกลุ่มการทำงานเป็นทีม มีการกำหนด เป้าหมาย ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรึกษาหารือ หาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมให้ เกิดวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี และการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย ศูนย์การศึกษาพิเศษ 8 แห่ง ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ จังหวัดเชียงราย ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน และศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง ซึ่งเป็น สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบ ความพิการจนตลอดชีวิต โดยจัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือ ระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) จำนวน 3-5 ห้องเรียนตามลำดับพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมของเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่หน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ รวมทั้งที่บ้านและ ชุมชน เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนรวม โรงเรียนเฉพาะความพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการจัดการศึกษาให้เด็กพิการนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และ ความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ สามารถเข้าใจธรรมชาติของเด็กพิการ กระตุ้น ส่งเสริมพัฒนาการ การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการ เป็นต้น

จากการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่ผ่านมาของศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า ได้ประสบปัญหาเนื่องจากบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษฯ เป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะทาง ประกอบด้วย ครูการศึกษาพิเศษ นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัด และพี่เลี้ยง เด็กพิการ และบุคลากรบางส่วนขาดความรู้และความสามารถด้านการศึกษาพิเศษ จากงานที่ผู้วิจัย รับผิดชอบในกลุ่มบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษาพิเศษฯ ทำให้ทราบถึงปัญหาด้านบุคลากร ว่ามีบุคลากรที่เรียนจบทางด้านการศึกษาพิเศษมาโดยเฉพาะมีจำนวนน้อย ส่งผลให้เกิดปัญหาใน การจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ทำให้ไม่สามารถจัดการชั้นเรียนได้ และปัญหา การทำงานที่ขาดการประสานความร่วมมือร่วมกันของบุคลากร ขาดการประชุม ปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การกระตุ้นส่งเสริมพัฒนาการ และแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนเด็กพิการ เป็นต้น และส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลขาดความ คล่องตัว มีความยากลำบากในการพัฒนางานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ขาดความรู้ ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษในการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

การจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษนั้น ครูจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลแต่ละประเภทความพิการ โดยการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องตามลักษณะการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มีการสร้างบรรยากาศแห่งความรัก มีความสุขในการเรียนรู้ สร้างนิสัยช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ให้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับผู้อื่น และการปรับพฤติกรรมของเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยการเสริมแรงทางบวก (สาวิตรี จุ้ยทอง, 2559, น. 147) โดยการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มีคุณภาพจะต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษ

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจะมีคุณภาพได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง โดยอาศัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูแต่ละห้องเรียนจะประกอบไปด้วย ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ นักกิจกรรมบำบัด และนักกายภาพบำบัด ในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ องค์ความรู้เฉพาะทางด้านการศึกษาพิเศษ เทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความสามารถพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ นำไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มีคุณภาพ โดยอาศัยการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นแนวคิดและกระบวนการพัฒนาครูวิชาชีพ (Professional Development) ที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ร่วมกันคิด กำหนดบทบาทของบุคคลในกลุ่ม หาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา หาแนวทางแก้ไข นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหา นำแผนที่ร่วมกันคิดไปใช้ตามกำหนดการทำงานและสรุปผลร่วมกันสะท้อนผลและแก้ไขปรับปรุง (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป. : 8-9) และเทคนิคการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะช่วยให้ครูพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่ตั้งไว้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชิต ขำดี (2561, น. 13-14) กล่าวว่า การนำกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนจะสามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนสามารถนำเสนอข้อคิดเห็น มีภาวะผู้นำร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้เห็นทิศทางในการพัฒนาได้

อย่างชัดเจน เกิดสถานการณ์การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ รวมกลุ่มเพื่อบ่งชี้ที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นและมีพฤติกรรมเป็นผู้ร่วมสร้างความรู้ของโรงเรียน ผู้บริหารจะสามารถบ่งชี้ให้สมาชิกทุกคนเข้าถึงค่านิยมและความเชื่อสำคัญทางการศึกษาและชัดเจนในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560, น. 216) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดผลประเมินผล สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ยังสามารถพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ โดยอาศัยการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย การปรึกษาหารือแลกเปลี่ยน และสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษาได้

จะเห็นได้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นอกจากจะพัฒนาผู้เรียนแล้ว ยังสามารถพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพได้ โดยอาศัยกระบวนการทำงานเป็นทีมให้สมาชิกในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจในการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และวัฒนธรรมการทำงานที่ได้ดีในสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, น. 1) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)” เป็นกระบวนการที่สมาชิกร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ มีการเรียนรู้การลงมือปฏิบัติแบบกัลยาณมิตรใช้อิงตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ซึ่งผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาตามชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทางบวกแก่ครู ผู้บริหาร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องให้เป็น “คนคุณภาพ” ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการศึกษา และคุณภาพของประเทศในที่สุด นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่บุคลากรในสถานศึกษาองค์กรและหน่วยงานได้เรียนรู้ร่วมสะท้อนคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จะทำให้เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นแนวคิดการบริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็น “คนคุณภาพ” ได้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน อันจะส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. เพื่อประเมินผลการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบนได้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของครูในการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุน กำหนดนโยบาย ในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
3. ได้คู่มือการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการนำไปปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาระดับศูนย์การศึกษาพิเศษทั่วประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้จากผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 4 ฝ่าย หัวหน้าชั้นเรียนเตรียมความพร้อม 1-5 ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักสหวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน จำนวน 267 คน ประกอบด้วยสถานศึกษา ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ | จำนวน 65 คน |
| 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน | จำนวน 24 คน |
| 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน | จำนวน 25 คน |
| 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย | จำนวน 35 คน |
| 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา | จำนวน 28 คน |

- | | |
|---|-------------|
| 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ | จำนวน 25 คน |
| 7) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน | จำนวน 30 คน |
| 8) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง | จำนวน 35 คน |

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้าชั้นเรียน เตรียมความพร้อม 1-5 ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักสหวิชาชีพของ ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน จำนวน 159 คน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีเปิด ตารางของเครจซี่และมอแกน (Krejcie and Morgan, 1970) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งในงานวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน และการใช้สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามจำนวนประชากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิ โดยคำนวณสัดส่วนระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับขนาดประชากรของแต่ละชั้นภูมิ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ | จำนวน 40 คน |
| 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน | จำนวน 15 คน |
| 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน | จำนวน 15 คน |
| 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย | จำนวน 20 คน |
| 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา | จำนวน 17 คน |
| 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ | จำนวน 15 คน |
| 7) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน | จำนวน 18 คน |
| 8) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง | จำนวน 20 คน |

2. ขอบเขตเนื้อหา

- 2.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ครู)
- 2.2 การบริหารการจัดการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษในห้องเรียนเตรียมความพร้อม 1-5

2.3 การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นแนวคิดและกระบวนการพัฒนาครูวิชาชีพ (Professional Development) ที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันของกลุ่มผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้าชั้นเรียนเตรียมความพร้อม 1-5 ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักสหวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

3. ขอบเขตเวลา

ใช้เวลาในการพัฒนาคู่มือฯ และประเมินผล เดือนมกราคม - พฤษภาคม 2564

4. ขอบเขตด้านสถานที่

ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคเหนือตอนบน 8 แห่ง ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา และศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง

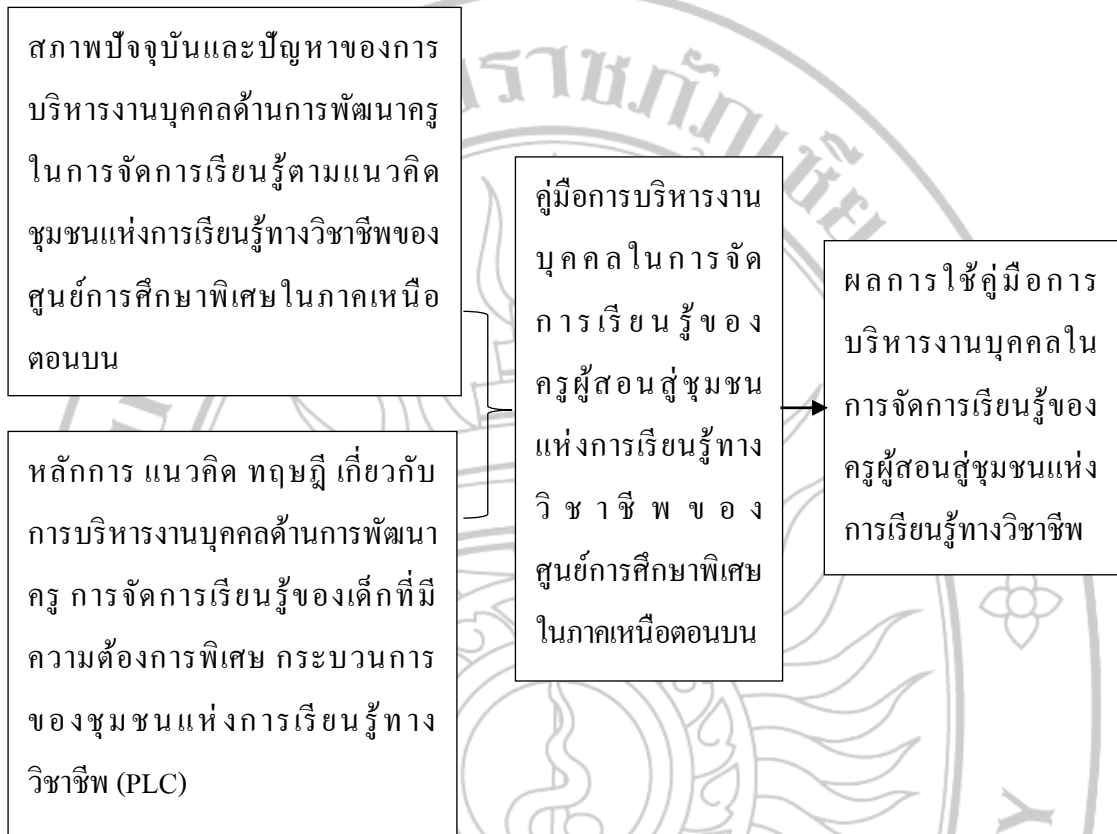
นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาครูให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เทคนิคในการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

การจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) และโดยสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนเด็กที่มีความต้องการพิเศษเกิดการเรียนรู้ได้ ออกแบบกิจกรรมได้เหมาะสมกับศักยภาพของเด็กแต่ละบุคคล มีการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการวัดผลและประเมิน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง ชุมชนแห่งการพัฒนาครูแต่ละห้องเรียนจะประกอบไปด้วย ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ นักกิจกรรมบำบัด และนักกายภาพบำบัดในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ องค์ความรู้เฉพาะทางด้านการศึกษาพิเศษ เทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความสามารถพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ นำไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มีคุณภาพ โดยอาศัยกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2) วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3) ออกแบบและจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)/กิจกรรม / นวัตกรรม 4) วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข 5) จัดการเรียนรู้ / กิจกรรม / นวัตกรรม 6) ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 7) สรุปเผยแพร่แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) / กิจกรรม/นวัตกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือ
ตอนบน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคล

1.1 ความหมาย

1.2 ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล

1.3 หลักการบริหารงานบุคคล

2. การพัฒนาครู

2.1 ความหมาย

2.2 หลักการพัฒนาครู

2.3 ระบบของการพัฒนาครูในปัจจุบัน

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1 ความหมาย

3.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3 กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในสถานศึกษา

3.4 การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

3.5 รูปแบบกระบวนการ และบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบทเรียน

ร่วมกัน

4. การจัดการเรียนรู้เด็กที่มีความต้องการพิเศษ

4.1 การเรียนการสอนสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดการเรียนการสอนสนองความแตกต่าง

5. การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคล

5.1 ความหมายของคู่มือ

5.2 ประเภทของคู่มือ

5.3 องค์ประกอบของคู่มือ

6. บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารงานบุคคล

1. ความหมาย

สถานศึกษาจะมีคุณภาพจะต้องมาจากการบริหารที่ดี ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาดำเนินสู่เป้าหมายที่วางไว้ ได้มีนักวิชาการศึกษาทั้งหลายได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

สิวรัตน์ ไชยกุล (2562, น. 26) กล่าวว่า การบริหารบุคลากร คือ การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์กรและที่สำคัญผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กรและทำให้เกิดการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิติพร สิมสวัสดิ์ (2561, น. 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินการจัดการเกี่ยวข้องกับคนให้ปฏิบัติงานและกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้ปัจจัยด้านบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรนานที่สุด เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

วนิดา เหลนปก (2560, น. 11) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน การเสริมสร้างและพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดค่าตอบแทน ประเมินการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้บุคคลออกจากงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, น. 17) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดกับงาน และใช้บุคลากรนั้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน การคัดเลือก การพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมถึงการหาวิธีการให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องการพ้นจากการปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สุพจน์ อินหว่าง และกัญญาณ อินหว่าง (2556, น. 1) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือกระบวนการที่มุ่งไปที่ตัวบุคคลในองค์กรให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการสร้างภารกิจด้านบุคลากรด้วยการสรรหาการพัฒนาการรักษาและการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการดำเนินงานที่ครบวงจรในการบริหารทั้งระดับ นโยบาย ระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้วยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์กร

อรรถพล พามี (2556, น. 12) การบริหารบุคลากร คือ กระบวนการบริหารบุคลากรในองค์กรตั้งแต่การวางแผน การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การพัฒนา การกำหนดสิ่งตอบแทน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์องค์กร

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตั้งแต่การวางแผน การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น และการบำรุงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รางวัล สิ่งตอบแทนและการให้พ้นจากงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการดำเนินงานที่ครบวงจรในการบริหารทั้งระดับ นโยบาย ระดับกลยุทธ์ และระดับปฏิบัติการด้วยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2. ความสำคัญการบริหารงานบุคคล

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารจะบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาให้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูงด้านความสามารถในการบริหารงาน

บุคลากรในสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคลดังนี้

สิววรรณ ไชยกุล (2562, น. 28) การบริหารมีความสำคัญมากในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีบุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินสถานศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

วนิดา เหลนปก (2560, น. 13) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาร่วมทำงาน ซึ่งการบริหารบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามา ปฏิบัติงานส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วาราดา ณ ลานคา (2560, น. 1097) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวและอิสรภาพภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปด้วยธรรมชาติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุดในการจัดการ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าองค์กรจะมีงบประมาณ มีการจัดองค์กรมีการบริหารงานที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่หากขาดการบริหารบุคคลที่ดีก็ยากที่จะทำให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ในทางกลับกันหากมีการบริหารงานบุคคลที่ดี จัดวางตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานส่งเสริมสนับสนุน ลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ ก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นด้วย

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, น. 9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบ เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลที่จะผลักดันให้เกิดการดำเนินการในทุกขั้นตอน และการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากร

ที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งเป็นการบริหารจัดการทั้งระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้

3. หลักการบริหารงานบุคคล

หลักการบริหารงานบุคคลที่ดี ต้องใช้ระบบที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษา พัฒนาให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และที่สำคัญการจัดสรรบุคลากรให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน การสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรรัก ทุม่ รับผิดชอบงาน และทำให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่รับมอบหมาย เป็นเกียรติยศมีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในอาชีพ สิ่งเหล่านี้เป็นหนึ่งในหลักการพื้นฐานของการบริหารงานบุคลากรที่นำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

กรรณิการ์ สุวรรณศรี (ม.ป.ป., น. 45) กล่าวว่า การวางแผนเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ มีทักษะและความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย สร้างกลยุทธ์ ตลอดจนตัดสินใจวางแผนแนวทางในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถอยู่รอดและเจริญเติบโตได้อย่างเหมาะสมท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม

สิวรรณ ไชยกุล (2562, น. 32) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการบริหารงานบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านทุนมนุษย์ เพื่อจะได้นำหลักการและแนวคิดไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

วนิดา เหลนปก (2560, น. 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและมีหลักในการบริหาร โดยทั่วไปมีอยู่ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์

(Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งทั้งสองระบบมีหลักการและวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกันในการบริหารงานบุคคลโดยสิ้นเชิง

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) หรือเรียกอีกอย่างว่าระบบขบถเลียง (Spoils System) ระบบเล่นพรรคพวก (Nepotism) หรือระบบชอบพอเป็นพิเศษ (Favoritism) ระบบนี้เป็นการนำเอาตำแหน่งหน้าที่ทางราชการมาเป็นเครื่องมือหรือหาประโยชน์ทางการเมือง โดยไม่ได้คำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ในการเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน

จุดเด่น

1. เพื่อให้ตำแหน่งเป็นสินน้ำใจ
2. เพื่อเอกภาพในการปกครอง
3. เพื่อประโยชน์ในการควบคุมนโยบาย
4. เพื่อเสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาล

จุดด้อย

1. ทำให้ได้ข้าราชการที่ขาดสมรรถภาพ
2. ข้าราชการถูกใช้ไปในทางส่วนตัว
3. ข้าราชการมุ่งรักษาผลประโยชน์ของพรรคพวกมากกว่าองค์กร
4. ผู้ไม่มีพรรคพวกจะไม่มีโอกาสในการเข้าทำงาน
5. ขาดความมั่นคงในอาชีพ

2. ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นวิธีการคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งงานของรัฐบาลโดยวิธีการสอบแข่งขัน ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนด

ลักษณะของระบบคุณธรรม

1. การเข้ารับราชการถือความรู้ ความสามารถส่วนบุคคล
2. การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าแข่งขัน
3. ในการสอบเป็นเกณฑ์
4. ไม่นำเรื่องการเมืองเข้ามายุ่งเกี่ยว

จุดเด่น

1. ทำให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถสูง
2. ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานสูง
3. ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในหน้าที่

4. ทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5. ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
6. ป้องกันไม่ให้มีการเมืองเข้ามาก้าวก่ายระบบงานของข้าราชการ
7. ส่งเสริมเกียรติภูมิของข้าราชการ

จุดด้อย

1. ข้าราชการขาดความตั้งใจต่อองค์กร
2. ข้าราชการจะขาดความจงรักภักดี
3. ข้าราชการอาจจะขาดความซื่อสัตย์และความผูกพันต่อองค์กร

ฉันทนิช ศรีลาคำ (2558, น. 14) หลักการบริหารงานบุคคล คือ การนำหลักคุณธรรม หลักความเสมอภาค หลักความสามารถของบุคคล หลักความมั่นคง รู้คุณค่าของบุคคลในการบริหารงานบุคคลโดยยึดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ความสำคัญขององค์การเป็นสำคัญ

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและมีหลักในการบริหาร โดยทั่วไปมีอยู่ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System)

การพัฒนาครู

1. ความหมาย

การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อให้ครูรู้จักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงความหมายการพัฒนาครู ดังนี้

ทัศนีย์ บุญแรง (2561, น. 5) กล่าวว่า การพัฒนาครู คือ การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการสอนและการทำงานมีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพครูรวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดี

สุนันทา พลโภชน์ (2561, น. 5) กล่าวว่า การพัฒนาบทบาทครู หมายถึง การสร้างข้อเสนอแนะในวิธีดำเนินการและการปฏิบัติการส่งเสริม ประสานและพัฒนาครูสำหรับ ศูนย์ประสานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในการดำเนินการตามกรอบภารกิจ 6 ฝ่าย

โดยใช้กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) และการประยุกต์ใช้แนวคิดการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้ได้การพัฒนามหาวิทยาลัยใน 3 ลักษณะ คือ 1) การสร้างความเจริญเติบโต 2) การพัฒนา และ 3) การคงเสถียรภาพ

ธงชัย คำปวง (2561, น. 26) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการขั้นตอนที่ส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมครูให้เป็นที่ต้องการขององค์กรทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ มีทัศนคติ อุปนิสัย วิธีการทำงานให้มากขึ้นตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดีจนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอันจะส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในเรื่องของการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการขั้นตอนในการเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพครูจนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอันจะส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักการพัฒนาครู

ครูที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญมีเจตคติที่ดี เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาครูให้มีทักษะดังกล่าวจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาครู ดังนี้

ทัศนีย์ บุญแรง (2561, น. 6) กล่าวว่า หลักการพัฒนาโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นที่พัฒนาบุคคล ความครอบคลุม ความต่อเนื่อง การจัดความดีและความมั่นคงถาวร จากหลักการดังกล่าวนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครู หรือพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู หมายความว่า ในการพัฒนาครูนั้นต้องเน้นไปที่การพัฒนาตนของครูแต่ละคนเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่ เมื่อครูมีความเจริญงอกงาม มีความสมบูรณ์อย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายความว่า จะต้องพัฒนาครูให้เกิดความรู้ ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้

เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสถานการณ์บ้านเมืองรวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน เป็นต้น

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า ไม่ว่าบุคคลที่เป็นครูนั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด ตอนในระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ บุคคลอื่นจะให้ความเคารพยกย่องในความรู้ ความชำนาญของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้า ความสามารถของบุคคลจะสัมพันธ์กับความเข้าใจในงานที่กำลังปฏิบัติและที่สำคัญยิ่ง คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญต่อไป

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นขจัดความด้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพโดยทั่วไป เช่น ความบกพร่องทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม ความเอือมขานในการทำงาน ความไม่กระตือรือร้นต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการขาดเทคนิควิธีสอนที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู หมายความว่า การจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อการพัฒนาครูนั้น นอกจากจะได้กระทำให้ครอบคลุมตามหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะต้องกระทำเพื่อให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคง ต่อวิชาชีพ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

ธงชัย คำปวง (2561, น. 45-46) กล่าวว่า การพัฒนาครูควรยึดหลักการที่สำคัญดังนี้

1. การพัฒนาครูนั้นต้องเป็นไปเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2. การพัฒนาครู ต้องสนองความต้องการและความจำเป็นของครู

3. รูปแบบกระบวนการและกิจกรรมพัฒนาครูมีความยืดหยุ่นหลากหลายเหมาะสมกับบุคคล

4. ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

5. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง

6. การพัฒนาครูต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

7. การพัฒนาครูมีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน

รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูยังจำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ การพัฒนาครูระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาครูระดับองค์กรมีรูปแบบ/วิธีการพัฒนาครูที่สำคัญดังต่อไปนี้

1.1 การฝึกอบรม (Training) ประกอบด้วยเทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมใช้หลากหลายวิธี เช่น การบรรยาย การสาธิต การระดมสมอง การวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง เทคนิคบทบาทสมมติ เกมศึกษา การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม เป็นต้น

1.2 การศึกษาดูงานภาคสนาม (Field Trip)

1.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Meeting)

1.4 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

1.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ในการพัฒนาครู

2. การพัฒนาครูระดับกลุ่มทีมมีรูปแบบวิธีการพัฒนาครูที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.1 วางแผนพัฒนาครูแบบมีส่วนร่วมของครู (Appreciation Influence Control: AIC)

2.2 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการฝึกให้ครู (Dialogue) ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) ประสบการณ์ของการจัดการเรียนรู้การปฏิบัติงานและการร่วมกันวางแผนการแก้ไขการจัดการเรียนรู้ร่วมกันและการถอดบทเรียน

3. การพัฒนาครูระดับบุคคลมีรูปแบบวิธีการการพัฒนาที่สำคัญดังต่อไปนี้

3.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง (On The Job Training)

3.2 การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้พื้นฐานการฟังอ่านจดบันทึกการสอบถามแลกเปลี่ยนกับผู้รู้และการครุ่นคิดและทบทวน

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า หลักการพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาครูให้มีทักษะความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ การพัฒนาครูระดับบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานภาคสนาม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การหมุนเวียนงาน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ในการพัฒนาครู ระดับกลุ่ม เช่น วางแผนพัฒนาครูแบบมีส่วนร่วมของครูและระดับองค์กร

3. ระบบของการพัฒนาครูในปัจจุบัน

ระบบการพัฒนาครูในปัจจุบันนั้น มีหลากหลายรูปแบบ มีทั้งที่จัดขึ้นจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งมีหน่วยงานที่กล่าวถึงระบบของพัฒนาครูในปัจจุบันดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558, น. 79-80) ได้ศึกษาระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล พบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีโครงการพัฒนาครูจำนวนมากทั้งหน่วยงานภาครัฐและสถาบันทางการศึกษาเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ เป็นการดำเนินงานโดยหน่วยงานต้นสังกัดหลาย ๆ ระดับ ทั้งโครงการระดับโรงเรียน โครงการระดับเขตพื้นที่ โครงการระดับจังหวัด โครงการระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และโครงการระดับกระทรวงศึกษาธิการ ระบบการพัฒนาครูในปัจจุบันนั้นมีการจัดการพัฒนาค่อนข้างมาก การอบรมพัฒนาครูบางหลักสูตรมีความซ้ำซ้อน รวมทั้งยังมีการพัฒนาโดยใช้รูปแบบเดิม ๆ โดยมีรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

1. การส่งครูไปเข้าร่วมการประชุมอบรมสัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น
2. การไปศึกษาดูงานการจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียนโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้
3. การส่งครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
4. การนิเทศภายใน
5. การทำวิจัยชั้นเรียน
6. การมอบหมายงานให้ครูอ่านหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้และงานที่เกี่ยวข้องกับครู
7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่
8. การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน
9. การนำโครงการต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาดำเนินการภายในโรงเรียน เพื่อกระตุ้นการทำงานของครูภายในโรงเรียน
10. การสนับสนุนครูให้ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ
11. การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ
12. เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ครูต้นตัวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

สุรศักดิ์ ปาเฮ (ม.ป.ป., น. 2) การพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพการพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการ

ทำงานของครูช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่า ทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอโดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

โชตชีวัล พุทธิกาญจน์ (2556, น. 30-32) กล่าวว่ากระบวนการพัฒนาครูในปัจจุบันนั้น ควรจะเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ในการพัฒนาครูแล้วจึงประเมินความจำเป็น (Needs Assessment) ในแต่ละด้านที่ต้องพัฒนาซึ่งได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านคุณลักษณะที่จำเป็นของครู (Attribute) รวมถึงระดับที่จะต้องพัฒนาครูเพื่อไปถึงวิสัยทัศน์ ซึ่งอาจแบ่งเป็น ระดับเชี่ยวชาญ (Expert Level) ระดับช่วยเหลือได้ (Supporting Level) และระดับปฏิบัติได้ (Doing Level) จากนั้นจะเป็นการวางแผนในการพัฒนาโดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เวลา ระยะเวลา สถานที่วิทยากรเอกสารเครื่องมืออุปกรณ์งบประมาณและวิธีการซึ่งมีหลายรูปแบบดังต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) คือการให้ข้อมูลกับครูที่เริ่มงานใหม่ เนื้อหาโดยทั่วไปจะเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน เช่น ประวัติของโรงเรียน รายนามผู้บริหาร รวมไปถึงโครงสร้างวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน ฯลฯ นอกจากนี้ ยังมีการกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และวิธีการทำงานเบื้องต้น และอาจนำชมโรงเรียนเพื่อเพิ่มความเข้าใจ และความคุ้นเคยกับสถานที่ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูที่เริ่มงานใหม่ได้เตรียมความพร้อม และสามารถปรับตัวให้ปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังของโรงเรียน

2. การบรรยาย (Lecture) เป็นการฝึกอบรมแบบการอธิบายเนื้อหาสาระโดยผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะเรื่องการฝึกอบรมวิธีนี้ โดยมากแล้วเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้ฟัง แต่อาจเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมวิธีนี้ควรใช้กับหัวข้อที่ไม่เน้นการปฏิบัติ จึงเหมาะสำหรับคณะครูจำนวนมากและมีเวลาจำกัด ลักษณะของสถานที่ฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะเหมือนกับห้องเรียนทั่วไป คือผู้บรรยายจะอยู่ด้านหน้าคณะครูจะนั่งแถวหน้ากระดาน หรืออาจเป็นแถวตอนลึก สองแถวหรือมากกว่าและเว้นที่ว่างระหว่างแถว เพื่อให้ผู้บรรยายสามารถปฏิสัมพันธ์กับคณะครูได้สะดวกขึ้น การจัดสถานที่ควรเว้นระยะระหว่างคณะครูกับวิทยากรให้มีระยะห่างพอสมควรกล่าวคือไม่ใกล้จนวิทยากรและคณะครูรู้สึกอึดอัด และไม่ไกลจนเป็นข้อจำกัดในการมองเห็น อาจใช้สื่อประกอบการบรรยายโดยต้องมีระยะห่างและความสูงที่ทำให้คณะครูสามารถเห็นได้ชัดเจนโดยไม่มีสิ่งกีดขวาง

3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้พร้อมกับการให้ครูได้ผลิตผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจทำเพียงคนเดียวหรือทำร่วมกันเป็นคณะ การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งสร้างเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม การจัดสถานที่ในการฝึกอบรมประเภทนี้อาจใช้แบบการบรรยาย แต่ในกรณีที่ต้องการให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมอาจแบ่งเป็นกลุ่มย่อยและให้คณะครูนั่งเป็นวงกลมหรือครึ่งวงกลมและหันหน้าเข้าหากัน การฝึกอบรมวิธีนี้จึงใช้ได้ทั้งกับคณะครูจำนวนน้อยและจำนวนมาก

4. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในองค์กรอย่างอิสระ และสร้างสรรค์ (Creative) ในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข หรือหาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยจะงดเว้นจากการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน คณะครูจึงไม่ควรเกินสิบคน เพื่อให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างทั่วถึงแต่หากคณะครูมีจำนวนมากควรใช้วิธีแบ่งกลุ่มย่อยในการฝึกอบรม

5. การอภิปราย (Discussion) ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้คณะครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน ประกอบกับการวิเคราะห์ (Analysis) และสังเคราะห์ (Synthesis) ข้อดีข้อเสียแล้วหาข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะ หรือทางออก ให้กับประเด็นนั้น

6. การฝึกอบรมแบบกรณีศึกษา (Case study) เป็นการนำประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจริงจากโรงเรียนอื่นมาเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง คณะครูโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) รวมถึงโอกาสพัฒนา (Opportunity) และ อุปสรรค (Threat) ของโรงเรียนกรณีศึกษานั้น และนำมาปรับใช้ในการป้องกันปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การฝึกอบรม วิธีนี้เหมาะสำหรับฝึกทักษะการคิดเชิงประยุกต์และบูรณาการ (Apply & Integration Thinking) ซึ่งอาจใช้กรณีศึกษาเดียวโดยให้ครูศึกษาและปฏิบัติแบบเดี่ยว ซึ่งจะจัดสถานที่แบบบรรยาย หรืออาจใช้การแบ่งกลุ่มย่อยแบบหนึ่งกลุ่มต่อหนึ่งกรณีศึกษาจากนั้นแต่ละกลุ่มจะต้องส่งตัวแทนมานำเสนอหลังจากการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

7. การสาธิต (Demonstration) ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจด้วยการแสดงให้เห็นวิธีการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ การสอน การจัดสถานที่ฝึกอบรมจึงควรให้คณะครูสามารถมองเห็นการสาธิตได้อย่างชัดเจน โดยอาจจัดแบบเดียวกับการฝึกอบรมแบบบรรยาย หรือนั่งแบบครึ่งวงกลม ในกรณีที่คณะครูจำนวนมากอาจต้องใช้จอขนาดใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่ใน

ระดับความสูงที่เหมาะสม เพื่อขยายภาพการสาธิตให้ชัดเจนขึ้น ประเด็นสำคัญคือจำเป็นต้องให้คณะครูได้ทดลองปฏิบัติจริงจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

8. การศึกษาดูงาน (Observation) เป็นการไปพาคณะครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนอื่นที่ดำเนินกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีผู้บรรยายประกอบ ประเด็นสำคัญของการฝึกอบรมวิธีนี้จะอยู่ที่การเลือกสถานที่โดยจะต้องเลือกสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับการเพิ่มประสบการณ์ (Experience) ในการปฏิบัติงานของคณะครูและเมื่อเสร็จสิ้นจากการศึกษาดูงานแล้วควรให้คณะครูสรุปประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน พร้อมทั้งนำประสบการณ์ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และนำเสนอวิธีการนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

9. การฝึกอบรมเพื่อสุขภาพ (Health Training) คือการที่โรงเรียนจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับครู และสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมการออกกำลังกายอย่างถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อให้ครูมีสุขภาพที่แข็งแรงพร้อมต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

10. การฝึกสอน (Coaching) คือการที่ผู้บังคับบัญชาจัดสถานการณ์และสภาพแวดล้อมให้เสมือนจริงโดยมีกำหนดเวลาและสอนวิธีการปฏิบัติงานส่วนบุคคลอย่างเฉพาะเจาะจงการฝึกสอนมีจุดเน้นเพื่อฝึกทักษะรวมถึงช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไขและขัดเกลา จนครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

11. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) คือการที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าคอยให้คำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องกับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในแผนก หรือฝ่ายเดียวกัน

12. การให้คำปรึกษา (Counseling) คือการที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อครูอย่างต่อเนื่องการให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น ตลอดจนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของครูในอนาคต นอกจากนี้การให้คำปรึกษายังมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหายุบสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอีกด้วย

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่าระบบของการพัฒนาครูในปัจจุบันมีหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การบรรยาย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การระดมสมอง การอภิปราย การฝึกอบรมแบบกรณีศึกษา การสาธิต การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมเพื่อสุขภาพ การฝึกสอน ระบบพี่เลี้ยงการให้คำปรึกษาและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือวิธีการในการพัฒนาครู โดยจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและ

มีเครือข่ายการทำงานทั้งนี้ เป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หากมองว่าครูและผู้บริหารปลีกตัวเองออกจากงานประจำที่ทำอยู่ มาอยู่ในห้องหรือบริเวณเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นองค์ความรู้ข้อมูล หรือปัญหาที่เกิดขึ้นและนำเสนอแนะต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในงานของตน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ความหมาย

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกระบวนการในการพัฒนาครูและนักเรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังนี้ นัตยา หล้าทูนธีรกุล (2562, น. 3) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง เกิดการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันในการช่วยเหลือ แนะนำให้กำลังใจกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดผลดีมีคุณภาพในยุคศตวรรษที่ 21

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2560, น. 11) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมกลุ่มกันทางวิชาการของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Lesson Learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่อง

นวรรตน์ ไชยมภู (2560, น. 268) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นการร่วมมือร่วมใจของครูและผู้บริหาร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านการวางแผนและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูด้วยกันหรือครูกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์สำหรับครูทุกคน มีการวางแผน การดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนมีความชัดเจน ทำให้วิชาชีพครูมีความเข้มแข็งทางวิชาการได้อย่างแท้จริง เป็นการพัฒนาศิษย์ร่วมกันของครู โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน”

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2558, น. 8) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจร่วมพลัง ร่วมทำ และเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา

บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันเป็นทีมเรียนรู้ที่มีครูร่วมกันเป็นผู้นำและผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนผู้การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุข ของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2558, น. 33) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เรียนรู้ได้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Century Skills) โดยที่ผู้บริหาร โรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่องมีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง ชุมชนแห่งการพัฒนาครูแต่ละห้องเรียนจะประกอบไปด้วย ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ นักกิจกรรมบำบัด และนักกายภาพบำบัดในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ องค์ความรู้เฉพาะทางด้านการศึกษาพิเศษ เทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความสามารถพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละบุคคลเป็นสำคัญนำไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มีคุณภาพโดยอาศัยกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2) วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3) ออกแบบและจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)/กิจกรรม /นวัตกรรม 4) วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข 5) จัดการเรียนรู้/กิจกรรม /นวัตกรรม 6) ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 7) สรุปเผยแพร่แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรม และเทคนิคการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะช่วยให้ครูพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญต่อการพัฒนาครู ผู้เรียน การจัดการศึกษาได้ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

นวรรตน์ ไวชมภู (2560, น. 269) กล่าวว่า ความสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีคุณค่าและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 โดยสามารถเลือกระดับของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เหมาะสมกับสภาพ หรือบริบทของสถานศึกษาตามความพร้อมของครูและผู้บริหาร โดยหัวใจของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านการร่วมมือร่วมใจของครู อาจเริ่มจากครูจำนวนน้อย ๆ แต่เต็มใจที่จะเป็นผู้ริเริ่ม ไม่โดนบังคับโดยไม่ทำคนเดียว ห้องเรียนเดียว และแยกกันทำต้องมีทีมร่วมคิดร่วมทำ ร่วมเรียนรู้จากประสบการณ์ แล้วค่อย ๆ ขยายทีมโดยไม่สร้างความอึดอัดให้แก่ครูที่ยังไม่เข้าใจใน ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือไม่อยากมีการเปลี่ยนแปลงเพราะชินกับแบบเดิม

เยาวภา รัตนธรรม (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากผลการวิจัยโดยตรงที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์ รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งผลต่อครูผู้สอนกล่าวคือลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างจริงจัง จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้ และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระ ที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสาระ

สถานที่ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนา งานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการ ลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ยังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยน วิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียน ได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียน แบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งผลต่อ ผู้เรียนกล่าวคือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัด การเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือมีความ แตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

กล่าวโดยสรุปคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็น สำคัญ ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านการร่วมมือร่วมใจของครู ครูร่วมมือร่วมพลังในการพัฒนาวิชาชีพ เทคนิค วิธีการพัฒนาผู้เรียน ส่งผลให้ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัด การเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

3. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

การนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในสถานศึกษาสามารถ ดำเนินการได้ตามขั้นตอน ดังนี้

นัตยา หล้าทูนธีรกุล (2562, น. 6-17) กล่าวว่า กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้

3.1 การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและขอจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ แนวทางการรวมตัวกันของครูที่มีความต้องการจำเป็น ความสนใจ ค่านิยม และมีความ เชื่อในทิศทางการเดียวกัน พร้อมจะรวมพลังแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียน เป้าหมายเดียวกัน โดยมีการรวม สมาชิกแต่ละกลุ่มประมาณ 4-8 คน

3.2 วิเคราะห์/หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา ปัญหาคุณภาพผู้เรียนควรมีความเชื่อมโยงกับ เป้าหมายการจัดการศึกษา อันจะเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาเมื่อผู้เรียนได้รับการ พัฒนา

3.3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้นี้ สมาชิกในกลุ่มรวมพลัง ออกแบบกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ (Learning Management Strategy) ให้ได้นวัตกรรมที่จะ นำไปจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายคุณภาพผู้เรียนที่ต้องการ ซึ่งกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้อันเป็น นวัตกรรมจัดการเรียนรู้มี 3 ลักษณะ คือ เทคนิคการสอน วิธีการสอน และรูปแบบการสอน

3.4 การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง เน้นการใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Active Learning) คือ อะไรก็ตามสิ่งใดก็ตามที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนในการทำในการฝึกอะไรบางอย่าง และการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขากำลังลงมือทำลงไป

3.5 การประเมินผล สะท้อนการจัดการเรียนรู้ เป็นการสืบเสาะสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา (Debrief) ซึ่ง สมาชิกกลุ่มการเรียนรู้จะต้องมารวมตัวกันสืบเสาะ ตั้งคำถาม สะท้อนคิดต่อผลการปฏิบัติการสอนที่ผ่านไปแล้ว โดยมุ่งตอบคำถามอย่างน้อย 4 ประเด็น คือ

3.5.1 ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเท่าใด

3.5.2 รู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้และ/หรือมีพฤติกรรมบรรลุตามเป้าหมายนั้นแล้ว

3.5.3 ผู้เรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้และยังไม่บรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมาย จะทำอย่างไรกับผู้เรียนกลุ่มนี้ต่อไป

3.5.4 ผู้เรียนที่เกิดการเรียนรู้และบรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมายแล้ว จะทำอย่างไรต่อไปกับผู้เรียนกลุ่มนี้สมาชิกของกลุ่มต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ครูที่เป็นเจ้าภาพหรือครูผู้รับการนิเทศ (Model Teacher) สรุปผลการจัดการเรียนรู้ที่ตอบคำถามทั้ง 4 ประเด็น รวมถึงสิ่งที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีและสิ่งที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการปรับปรุงในโอกาสต่อไป

3.6 สรุปผลการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม/เผยแพร่ การสรุปผลเรียนรู้จากการปฏิบัติการนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป ครูผู้รับการนิเทศ (Model Teacher) การจัดการเรียนรู้จะต้องนำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกผลไว้ให้เรียบร้อยอย่างเป็นทางการโดยจะมีการดำเนินการอย่างน้อย 2 เป้าหมาย คือ

เป้าหมายที่ 1 บันทึกผลการจัดการเรียนรู้ไว้เพื่อเป็นพัฒนาการของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมาย (Goal) ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันเพื่อสะท้อนว่ากว่าจะสามารถพัฒนาลูกศิษย์ให้บรรลุตามพฤติกรรมเป้าหมายได้นั้นมีบทเรียนที่ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรบ้าง ส่วนนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง และถือเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพมาก

เป้าหมายที่ 2 บันทึกผลที่ได้จากการสรุปจะต้องนำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่า การจัดการเรียนรู้จะมีคุณภาพต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม โดยจะมีการเริ่มดำเนินการวงรอบใหม่ของการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันในรอบที่ 2 รอบที่ 3 และรอบต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป., น. 48) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีวิธีการทำงาน (กระบวนการ)

1. ต้องมีการรวมกลุ่ม และกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้าย ๆ กัน เช่น
 - 1.1 จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน - กลุ่มครูตามลักษณะงาน
 - 1.2 จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หมุนเวียนเข้าร่วม ทุกกลุ่ม)
 - 1.3 ระยะเวลา 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา กำหนดเป็นชั่วโมงชัดเจนจะดีมาก
 - 1.4 จัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อให้ไม่รู้สึกว่าเพิ่มภาระ
 - 1.5 การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ในการเข้ากลุ่มระหว่างดำเนินการ
2. บทบาทของบุคคลในการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 - 2.1 ผู้อำนวยการมีความสะดวกมีบทบาทดังนี้
 - 2.1.1 รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก
 - 2.1.2 ควบคุมประเด็นการพูดคุย
 - 2.1.3 ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น
 - 2.2 สมาชิกมีบทบาทดังนี้
 - 2.2.1 เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
 - 2.2.2 รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอพร้อมต่อ ยอด
 - 2.3 ผู้บันทึกมีบทบาทในการสรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหาพร้อมบันทึก (Logbook)

3. กลุ่มร่วมกันคิด “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” หาปัญหาสำคัญที่สุด สิ่งที่ต้องระวัง คือ การไม่ช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผลักปัญหาออกจากตัว

4. หาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา จากนั้นกลุ่มอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริง เน้นไปที่การสอนของครูเป็นอันดับแรก ถือว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริง เช่น นักเรียนอ่านไม่ออก เป็นปัญหาสำคัญร่วมกัน ไม่ใช่สาเหตุว่าพ่อแม่แยกทาง

5. หาแนวทางแก้ไข “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” ที่สำคัญนั้นจะแก้ไขอย่างไร ดูสาเหตุของปัญหาแนวทางแก้ปัญหามาใช้ประสบการณ์ของครูที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ผู้ทรงคุณวุฒิงานวิจัยหรือแหล่งอื่น ๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว จากนั้นสรุปแนวทางการแก้ปัญหาสำคัญ 1 เรื่อง หรือ 2 เรื่องตามสภาพของโรงเรียน

6. นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหามาช่วยกันสร้างงาน สร้างแผนงาน เลือกการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) โดยมีสิ่งที่ต้องทำต่อ คือ ทำอย่างไร ทำเมื่อไร ใช้อย่างไรและตรวจสอบการทำงานอย่างไร จะเสนอผลระหว่างทำงานและสรุปผลเมื่อไร

7. นำแผนที่ร่วมกันคิดไปใช้ตามกำหนดการทำงาน ต้องนำไปใช้อย่างจริงจังและกล้าเสนอผลจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม และพร้อมจะนำไปปรับปรุง ต้องนำผลมาเสนอตามช่วงเวลา ผลงานที่อาจนำเสนอกันในช่องทางไลน์ (Line) หรือ เฟสบุ๊ก (Facebook) หรือรูปแบบอื่น ๆ

8. นำผลมาสรุปสุดท้ายว่าผลเป็นประการใด ร่วมกันสะท้อนผล และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ถ้าผลการทดลองเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็เผยแพร่หรือปรับปรุงให้ยิ่งขึ้น ผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็ปรับปรุงทดลองใหม่

กัมปนาท ศรีเชื้อและคณะ (2560, น. 61) กล่าวว่า กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การรวมกลุ่มครูที่มีปัญหาหรือความต้องการเดียวกัน เช่น ครูกลุ่มสาระเดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น

2. ค้นหาปัญหา ความต้องการ

2.1 ร่วมกันเสนอปัญหาหรือความต้องการ

2.2 จัดกลุ่มปัญหา

2.3 จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน

2.4 เลือกเพียง 1 ปัญหาโดยการพิจารณาร่วมกัน

3. ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา
 - 3.1 เรื่องเล่าเร้าพลัง/บอกเล่าประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ
 - 3.2 ค้นหาตัวอย่าง/รูปแบบที่ประสบความสำเร็จ
 - 3.3 ร่วมกันตัดสินใจเลือกรูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหา
 4. ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหาออกแบบกิจกรรมตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่มเลือก
 5. แลกเปลี่ยนเสนอแนะนำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหาให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะ
 6. นำสู่การปฏิบัติ /สังเกตการสอน
 - 6.1 นำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา
 - 6.2 ผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเยี่ยมชมเรียนสังเกตการสอน เป็นต้น
 7. สะท้อนผล
 - 7.1 สรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการในการนำไปแก้ปัญหา
 - 7.2 อภิปรายผลการแก้ปัญหาเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาจากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในสถานศึกษา
- ข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในสถานศึกษามี 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรวมกลุ่ม 2) บทบาทของบุคคลในการทำ 3) ร่วมกันคิด 4) หาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา 5) หาแนวทางแก้ไข 6) นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหา 7) นำแผนที่ร่วมกันคิดไปใช้ตามกำหนดการทำงาน 8) สรุปผล ร่วมกันสะท้อนผลและแก้ไขปรับปรุง

4. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นเทคนิคของกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดังนี้

ชาริณี ตรีวิทย์ (2557, น. 1) กล่าวว่า การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เป็นแนวคิดและกระบวนการพัฒนาครูวิชาชีพ (Professional Development) ที่มุ่งเน้นการทำงานศึกษาวิจัยร่วมกันของกลุ่มครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและสถานศึกษาของตนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาว

ทั้งนี้เพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปพร้อมกัน

สุเมธ งามกนก (2556, น. 37) กล่าวว่า การศึกษาบทเรียน (Lesson Study) เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการคิดซึ่งได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้เกิดการสอนที่ยั่งยืน เป็นเครื่องมือที่ดำเนินต่อไปในการปรับปรุงการสอน โดยยึดการสังเกตอย่างระมัดระวัง ผู้สอนจะสอนบทเรียนตามที่ได้ตัดสินใจร่วมกัน และมีผู้รวบรวมข้อมูลให้ได้ข้อมูลอย่างดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ หลังจากที่ได้มีการจัดการเรียนการสอนไปแล้ว สมาชิกในกลุ่มจะมีการพบกันเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู และให้การตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ไม่ควรสอนหรือควรสอนอีกครั้งหรือประยุกต์การเรียนรู้สำหรับการศึกษาบทเรียนในครั้งต่อไป

ราชบัณฑิตยสถาน (2555, น. 263) กล่าวว่า การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นแนวคิดการพัฒนาครูวิชาชีพที่ว่าด้วยการพัฒนาตนเองของครูในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและสถานศึกษาของตน ผ่านการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของกลุ่มครู ซึ่งดำเนินงานโดยร่วมกันเลือกบทเรียนที่ต้องการสอนมาศึกษาวิจัยตามขั้นตอนของ “กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Process)” จนได้บทเรียนที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง รวมทั้งครูเกิดการเรียนรู้จากการพัฒนาบทเรียนนั้นด้วย

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เป็นแนวคิดการพัฒนาครูวิชาชีพที่ว่าด้วยการพัฒนาตนเองของครูในบริบทการทำงานจริง ผ่านการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของกลุ่มครู โดยร่วมกันเลือกบทเรียนที่ต้องการสอนมาศึกษาวิจัยตามขั้นตอนของ “กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Process)” จนได้บทเรียนที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง

5. รูปแบบกระบวนการ และบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ในการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันครูหรือผู้ดำเนินการต้องพิจารณา รูปแบบการดำเนินงานและลักษณะการจัดกลุ่มการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมาย และบริบทของตน โดยรูปแบบการดำเนินงาน ลักษณะของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ศุภวรรณ ลัจจ์พิบูล (2560, น. 213) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการสำหรับใช้พัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นรากฐานในการดำเนินงานซึ่งเกิดจากการร่วมมือแบ่งปัน ประสบการณ์ และการทำงานร่วมกันของผู้เข้ารับการศึกษาหรือระหว่างผู้เข้ารับการศึกษากับผู้เชี่ยวชาญทางด้านการเรียนการสอน โดยต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็น

ระบบ กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) ได้แก่ การกำหนดตารางเวลาการดำเนินงาน การอภิปราย ถึงสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียนปัจจุบันพร้อมแนวทางแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องการ ร่วมกัน พิจารณาเลือกบทเรียนหรือหัวข้อที่จะทำการศึกษา การกำหนดจุดมุ่งหมายในการศึกษาที่ สอดคล้องกับคำถามการวิจัยที่กลุ่มต้องการหาคำตอบ การออกแบบกลวิธีการสอน กิจกรรมการ เรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้รวมถึงการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้หรือแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ บทเรียน และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกบรรลุตาม จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 2 การนำไปใช้และการสังเกต (Implementing and Observing) ได้แก่ การ นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ร่วมกันจัดทำขึ้นไปใช้สอนจริงในชั้นเรียน โดยมีสมาชิกผู้เข้ารับการฝึก คนอื่น ๆ และ/หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาเฝ้าสังเกตกระบวนการเรียนการสอนโดยบันทึกลงใน แบบบันทึกการสังเกต หรืออาจบันทึกวิธีทัศน์ เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาพฤติกรรมและการ ตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกในระหว่างการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 3 การอภิปรายและสะท้อนผลบทเรียน (Discussing and Reflecting) ได้แก่ การวิเคราะห์และประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้สอนไปโดยใช้ข้อมูลจากการบันทึกการสังเกต และวิธีทัศน์เพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาบทเรียนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ ใหม่ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นสมาชิกผู้เข้ารับการฝึกคนต่อไปจะนำบทเรียนหรือแผนการจัด การเรียนรู้ที่ปรับปรุงและพัฒนาแล้วนำไปใช้ในห้องเรียนอื่นต่อไป โดยมีเพื่อนผู้เข้ารับการฝึกและ คณะผู้สังเกตปฏิบัติงานเช่นเดิม จนสิ้นสุดการนำไปใช้ตามแผนที่กำหนดกระบวนการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน

ชาริณี ศรีวิญญู (2557, น. 5) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและรูปแบบ กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีรายละเอียด ดังนี้

1. รูปแบบการดำเนินงานตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Model of Lesson Study) โดยทั่วไป ในการดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มี 3 รูปแบบ ดังนี้

1.1 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School - Based Lesson Study) เป็นการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยครูที่ อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน เป็นการรวมกลุ่มกันของครูเพื่อศึกษาและพัฒนาบทเรียนเพื่อให้ได้

บทเรียนที่มีคุณภาพเป็นไป ตามเป้าหมายของสถานศึกษา อาจเป็นการดำเนินการโดยครูเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสถานศึกษาหรือ เป็นการดำเนินการทั้งสถานศึกษาก็ได้ ซึ่งรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่มีการดำเนินงานมากที่สุด

1.2 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามสถานศึกษา (Cross - School Lesson Study) เป็นการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยการรวมกลุ่มกันของครูจากหลายสถานศึกษาที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน หรือในเขตพื้นที่เดียวกัน (District-wide Lesson Study) ซึ่งเป็นครูที่มีความสนใจและสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเดียวกันหรือในบทเรียนเดียวกัน และสามารถทำงานร่วมกันตลอดทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จนทำให้ได้บทเรียนที่ครูในกลุ่มสามารถใช้ร่วมกันได้

1.3 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามเขตพื้นที่ (Cross - District Lesson Study) เป็นการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยการรวมกลุ่มกันของครูจากต่างสถานศึกษาและต่างเขตพื้นที่ที่มีความสนใจและสนใจที่จะศึกษาในประเด็นหรือในบทเรียนเดียวกัน มักเป็นการดำเนินงานร่วมกันตามนโยบายของสถานศึกษาที่มีหน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน หรือได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้จัดตั้งกลุ่มในลักษณะเช่นนี้

2. กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Group) หมายความว่ากลุ่มครูที่ดำเนินการศึกษาวิจัยบทเรียนร่วมกันตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนเป็นกลุ่มครูที่มีความสนใจในการทำงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและสนใจที่จะดำเนินการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกัน มีความสนใจและเจตนาารมณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และสามารถทำงานร่วมกันได้ตลอดในทุก ขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยทั่วไปมักมีสมาชิกกลุ่มละประมาณ 3-7 คน ในบางบริบทกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันอาจมีความหมายรวมถึงผู้รู้ (Knowledgeable Others) ที่เข้าร่วมดำเนินงานกับกลุ่มครูในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการด้วย ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนั้นมี บุคลากรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ได้แก่

2.1 ครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Participated Teachers) คือ ครูที่เข้าร่วมดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและทำงานร่วมกับกลุ่มตลอดในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

2.2 ผู้ดำเนินการ (Implementations) คือ ผู้ริเริ่มนำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มาแนะนำให้เป็นที่รู้จักของครู หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานการดำเนินงาน

การพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูแต่ละกลุ่ม ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และสามารถประสานงานครูกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งผู้ดำเนินการอาจเป็นผู้บริหาร ครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันเองหรือเป็นบุคคลภายนอกที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูและการพัฒนาการศึกษา เช่น นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์

2.3 ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Participants) คือ บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญ ได้แก่

2.3.1 ผู้รู้ (Knowledgeable Others) หมายถึง บุคคลภายนอกกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอน อาจเป็นครูหรือผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถสูงและเป็นที่ยอมรับ นักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัยหรือศึกษานิเทศก์ ผู้รู้มีบทบาทเป็นที่ปรึกษาในการวางแผนการสอน หรือเป็นผู้ร่วมสังเกตและอภิปรายสะท้อนความคิดต่อการเรียนการสอน เป็นผู้สรุปการอภิปรายหลังการสอน ช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงเป็นผู้นำแนวความคิดทฤษฎีหรือองค์ความรู้ใหม่มาสู่กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งบทบาทที่สำคัญยิ่งของผู้รู้ คือ การช่วยเหลือครูในการสร้างความชัดเจนหรือจัดระบบประสบการณ์ของครูให้เป็นองค์ความรู้ที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้

2.3.2 ผู้ร่วมเรียนรู้ หมายถึง ครู ผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจที่ไม่ได้เข้าร่วมในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน แต่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในบางขั้นตอนอย่างจริงจังและร่วมมีบทบาทในการขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันในระยะนั้น ๆ เช่น เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการสอนและเขียนแผนการสอน เข้ามามีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียนและอภิปรายสะท้อนความคิด แต่ไม่ได้อยู่ร่วมดำเนินการตลอดในทุกขั้นตอน เช่นเดียวกับครูที่อยู่ในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

2.4 กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยให้ครูดำเนินงานพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาการคิด และการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านการทำงานกลุ่มแบบร่วมมือร่วมพลังในบริบทการทำงานจริงของตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องผ่านขั้นตอนสำคัญที่มีลักษณะเป็นวงจรและมีหลักการสำคัญของกระบวนการอย่างครบถ้วน โดยมี

เป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ควบคู่ไปกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ เนื่องด้วยกระบวนการพัฒนามาตรฐานร่วมกันมีลักษณะเป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบท จึงมีผู้เสนอขั้นตอนของกระบวนการพัฒนามาตรฐานร่วมกันไว้ในหลายลักษณะ แนวทางและกระบวนการที่นำเสนอในที่นี้ปรับจากผลการวิจัยส่วนหนึ่ง ในการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนามาตรฐานร่วมกันให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการทำงานของครูไทย สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาครู หรือสำหรับครูนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง กระบวนการพัฒนามาตรฐานร่วมกัน มีการดำเนินงานแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การเตรียมการดำเนินงาน ได้แก่ 1) การกำหนดรูปแบบการพัฒนามาตรฐานร่วมกันให้เหมาะสมกับเป้าหมายและบริบทการดำเนินงาน 2) การเผยแพร่แนวคิดการพัฒนามาตรฐานร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) การจัดกลุ่มพัฒนามาตรฐานร่วมกัน 4) การแสวงหาและประสานงานผู้รู้ และ 5) การจัดตารางปฏิบัติงานและการจัดประชุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงานกระบวนการพัฒนามาตรฐานร่วมกันเป็นกระบวนการทำงานพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของกลุ่มครูที่ให้ความสำคัญกับการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยตรงในชั้นเรียนและการอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกัน กระบวนการพัฒนามาตรฐานร่วมกันนี้ไม่มีขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด สามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสมกับบริบทการทำงานจริง โดยยังคงไว้ซึ่งหลักการสำคัญทั้ง 6 หลักการ ดังที่ได้เสนอไว้ข้างต้นในที่นี้ ขอเสนอขั้นตอนสำคัญของกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอนหลักที่มีลักษณะการดำเนินงานเป็นวงจร ดังนี้

ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan - Preparations) การดำเนินในขั้นตอนนี้เป็นระยะก่อนนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งมีการดำเนินการใน 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายการพัฒนามาตรฐานร่วมกัน โดยกลุ่มพัฒนามาตรฐานร่วมกันระบุนโยบายจากสภาพปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน กำหนดเป้าหมาย หัวเรื่อง หรือ ประเด็นในการพัฒนามาตรฐานร่วมกันให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา นโยบาย และหลักสูตร โดยมุ่งเน้นเป้าหมายในด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่ากำหนดเป้าหมายตามความสนใจของครู รวมถึงตรวจสอบความเข้าใจในเป้าหมายของสมาชิกกลุ่มทุกคน แล้วกำหนดแผนปฏิบัติงานของ

กลุ่มเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น ๆ การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้กลุ่มเกิดความกระตือรือร้นในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของผู้เรียน มีทิศทางและแนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม

2. การวางแผนบทเรียน โดยกลุ่มเลือกบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายมาวางแผนการสอนร่วมกัน เขียนแผนการจัดการเรียนการสอน และจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน ซึ่งกลุ่มมักเลือกบทเรียนที่ทำหายหรือจัดการเรียนการสอนได้ยาก

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการ (See – Teaching & Observation) การดำเนินในขั้นตอนนี้เป็นระยะของนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งเป็นการสอนและสังเกตในชั้นเรียน โดยกลุ่มนำแผนการจัดการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นไปสอนในชั้นเรียน โดยครู 1 คน ซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่ม ส่วนสมาชิกคนอื่น ๆ เป็นผู้สังเกต บันทึกและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามแผนที่ได้วางไว้โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น บันทึกวิดีโอ บันทึกเสียง เก็บรวบรวมผลงานผู้เรียน หรือสัมภาษณ์ผู้เรียนหลังสอน ซึ่งเน้นการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้ทำความเข้าใจในกระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อให้ได้ข้อมูลหลักฐานหรือประเด็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป

ในการสังเกตชั้นเรียนมุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและผู้เรียน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะใช้ในการอภิปรายสะท้อนความคิดถึงแนวทางการสอนที่ดีกว่าเดิม มิใช่เพื่อประเมินการสอนของครู ซึ่งในขณะสังเกตผู้สังเกตไม่ควรให้ความช่วยเหลือหรือแทรกแซงการทำกิจกรรมของผู้เรียน และควรสังเกตในประเด็นของการจัดการเรียนการสอนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ มิใช่ลักษณะตามธรรมชาติของครูหรือผู้เรียนที่ไม่สามารถแก้ไขได้อย่างทันที

ขั้นที่ 3 สะท้อนผล (Reflect – Discussion & Reflection) การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ เป็นระยะหลังการนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง เป็นขั้นตอนของการย้อนทวน (Recall) ไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข (Re-Design/ Revise) สอนซ้ำ (Re-Teach) และถอดบทเรียนว่ากลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ในประเด็นใดบ้าง ซึ่งมีการดำเนินการใน 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

2.1 การสืบสอบผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นที่กลุ่มอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกัน จากข้อมูลที่ได้ในขั้นที่ 2 โดยมุ่งเน้นการอภิปรายเพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่

นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยครูผู้สอนมักเป็นผู้เริ่มต้นการอภิปรายก่อน และอภิปรายมุ่งประเด็นที่ตัวบทเรียนว่าสิ่งใดคือปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และอภิปรายถึงแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น รวมทั้งควรอภิปรายสะท้อนความคิดว่ากลุ่มได้เรียนรู้ อะไรจากการดำเนินงานในชั้นเรียนบ้าง นอกจากนี้ครูสามารถให้ผู้เรียนเป็นผู้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ทั้งในด้านความรู้สึก ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ซึ่งหลายครั้งพบว่าผู้เรียนสามารถให้ข้อมูลที่น่าไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างน่าสนใจ

2.2 การปรับปรุงแก้ไขบทเรียน เป็นขั้นตอนที่กลุ่มปรับปรุงแก้ไขบทเรียนซึ่งรวมถึงแผนการจัดการเรียนการสอนและเอกสารหรือสื่อประกอบการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้มีคุณภาพดีและสมบูรณ์เหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อสรุปที่ได้จากการอภิปราย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าครั้งที่ผ่านมา

2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มครูรวบรวมข้อมูล สรุปข้อเรียนรู้ และนำเสนอผลการเรียนรู้ที่ได้สู่บุคคลอื่น ๆ อาจโดยการเปิดชั้นเรียน (Open Class) ซึ่งเชิญผู้สนใจมาร่วมสังเกตการจัดการเรียนการสอน และนำเสนอทั้งผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและนวัตกรรม หรือวิธีการพัฒนาที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อขยายผลและเพื่อเติมเต็มการเรียนรู้ของกลุ่มต่อไป รวมทั้งเพื่อให้กลุ่มได้จัดระบบองค์ความรู้ที่ได้ของตนและมีหลักฐานในการดำเนินงานที่ชัดเจนตลอดจนเพื่อให้มีโอกาสดำเนินการในผลงาน

ในขั้นตอนที่ 2-3 นั้น อาจมีการดำเนินการซ้ำได้หลายครั้ง หากต้องการหรือจำเป็น ซึ่งหลังจากปรับปรุงแก้ไขบทเรียนในขั้นที่ 2 แล้ว อาจนำบทเรียนดังกล่าวไปสอนอีกครั้ง (Reteach) กับผู้เรียนกลุ่มใหม่โดยครูคนเดิมหรือครูอื่น เพื่อพัฒนาบทเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเมื่อได้บทเรียนที่มีคุณภาพแล้ว กลุ่มก็สามารถเริ่มต้นดำเนินการตามวงจรพัฒนาบทเรียนร่วมกันกับบทเรียนใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายเดิมที่ได้กำหนดไว้ หรือบทเรียนตามเป้าหมายใหม่ได้ต่อไป

3. รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Model of Lesson Study Groups) เนื่องจากการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่การดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนั้น มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบริบท ดังนั้น รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันจึงมีหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไป ตามเป้าหมายของกลุ่มลักษณะของสมาชิก และบริบทในการดำเนินงาน ในที่นี้ขอเสนอตัวอย่างรูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนที่เอื้อต่อการทำงานใน

ลักษณะต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการเริ่มต้นดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 รูปแบบและลักษณะการดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

รูปแบบกลุ่ม	ลักษณะการดำเนินงานของกลุ่ม	ตัวอย่างการดำเนินงาน
1. รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบร่วมมือรวมพลัง	1.1 สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และทำกิจกรรมร่วมกันตลอดในทุกขั้นตอน 1.2 ผลงานที่เกิดขึ้น (แผนการสอน/รายงาน) ถือเป็นผลงานของกลุ่ม 1.3 เหมาะสำหรับกลุ่มครูที่สอนในรายวิชา/กลุ่มสาระเรียนรู้เดียวกัน และระดับชั้นเดียวกัน หรือ กลุ่มครูที่ต้องการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาบทเรียน เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างจริงจังไว้ใช้ในโรงเรียนของตนเอง	- ครูทุกคนในกลุ่มเป็นครูประจำชั้น ป.1 ที่ต้องสอนภาษาไทยให้นักเรียนในห้องของตน นักเรียนแต่ละห้องเรียน เนื้อหาสาระเดียวกัน ครูใช้แผนการสอนร่วมกันได้ ครูทุกคนในกลุ่มจึงช่วยกันเลือกบทเรียนที่เป็นปัญหามาดำเนินงานตามวงจรการพัฒนาบทเรียนร่วมกันจนได้แผนการสอน และสื่อที่ทุกคนสามารถนำไปใช้ร่วมกันได้
2. รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบคู่ขนาน	2.1 กลุ่มกำหนดและทำความเข้าใจในเป้าหมาย ร่วมกัน เลือกวิธีการสอนและกำหนดขั้นตอนหลักของการวางแผนการสอน ร่วมกัน แยกย้ายกันจัดทำแผนการสอน และดำเนินการสอนในบทเรียนที่ตนรับผิดชอบ 2.2 ผลงานกลุ่ม คือ วิธีการ ขั้นตอน หรือนวัตกรรมที่ใช้ รายงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ส่วนผลงาน	- ครูคณิตศาสตร์ชั้น ป.4 ป.5 และ ป.6 มีปัญหาร่วมกันคือนักเรียนมีปัญหาในการเรียนเรื่องการแก้โจทย์ปัญหา เศษส่วน ทุกคนจึงช่วยกันคิดวิธีสอนและวางแผนการสอนในขั้นตอนหลักร่วมกันแล้ว แยกย้ายกันไปเขียนแผน ในรายละเอียดให้เหมาะกับระดับชั้นของตนเอง แล้วนำแผนการสอนมาขอความเห็น

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

รูปแบบกลุ่ม	ลักษณะการดำเนินงานของกลุ่ม	ตัวอย่างการดำเนินงาน
	รายบุคคล คือ แผนการจัดการเรียนการสอน 2.3 เหมาะสำหรับการรวมกลุ่มกันของครูที่สอนในรายวิชา/ กลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน มีประเด็นปัญหาาร่วมกันแต่ต่างระดับชั้นกัน	จากกลุ่ม ช่วยกันสังเกตการสอนและสะท้อนความคิดจนได้แผนการสอนที่ดีของแต่ละระดับชั้น
3. รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียน ร่วมกันแบบหมุนเวียน	3.1 การทำงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่สมาชิกในกลุ่มทุกคนผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นบุคคลสำคัญ (Key Person) ของการทำงานกลุ่มในแต่ละวงจรโดยกลุ่มจะดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อสนับสนุนครูในกลุ่มที่ละคนให้ได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง เหมาะสำหรับการรวมกลุ่มกันของครูที่สอนต่าง กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างระดับชั้น โดยอาจมีประเด็นปัญหาาร่วมกันหรือต่างกันได้	3.1 ครูสอนภาษาอังกฤษชั้น ม.1 ม.3 ม.5 รวมกลุ่มกันพัฒนาบทเรียน โดยให้ครู ม.1 กำหนดเป้าหมายและประเด็นพัฒนาบทเรียนร่วมกันในวงจรรอบแรกจากปัญหาในชั้นเรียนของตน แล้วกลุ่มจึงช่วยกันวางแผน สังเกตการสอน ปรับปรุงแก้ไขจนได้แผนการสอนที่ดี จากนั้นก็เริ่มต้นวงจรอีกครั้งโดยให้ ครู ม.3 เป็นผู้เลื่อกบทเรียนบ้าง และดำเนินการเช่นนี้ไปจนครบทุกคน

นภาพร วรเนตรสุดาทิพย์ (2554, น. 93-96) กล่าวว่ากระบวนการการศึกษาชั้นเรียนประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างสถานการณ์ปัญหาที่จะทำให้ผู้เรียนนำสถานการณ์นั้นไปเป็นโจทย์การเรียนรู้ เด็กจะมีวิธีคิดที่แตกต่างกันในกลุ่มเด็ก ๆ พยายามช่วยกันคิดเพื่อให้กลุ่มของตนประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางครั้งอาจมีความขัดแย้งกัน แต่เด็กสามารถสรุปเป็นข้อตกลงของกลุ่มได้

2. การสร้างสื่อการเรียนรู้จะช่วยให้ครูได้เห็นวิธีการคิดของผู้เรียนแต่ละคนที่แตกต่างกัน และช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนได้แสดงความสามารถแสดงศักยภาพความสนใจและการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

3. การมีช่วงเวลาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนใช้เวลากับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ครูเป็นเพียงผู้สังเกตและบันทึกวิธีคิดของเด็กที่ได้พบ รวมถึงสภาพบรรยากาศภายในห้องเรียน การมีส่วนร่วมของผู้เรียน พฤติกรรมของเด็กแต่ละคน แนวความคิดทักษะกระบวนการของแต่ละคน ซึ่งมีครูอีกคนคอยสังเกตและบันทึกสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาสะท้อนผลร่วมกันกับครูผู้สอน

4. การแลกเปลี่ยนแนวความคิดร่วมกัน ผู้เรียนแต่ละกลุ่มจะนำเสนอความคิดที่กลุ่มของตนคิดร่วมกันแล้วมานำเสนอผลงานของกลุ่มให้เพื่อน ๆ ในห้องได้รับฟัง

5. ขั้นสรุป ครูจะทำหน้าที่เชื่อมโยงความคิดของทุกกลุ่มเข้าด้วยกันและนำไปสู่ความเข้าใจในเรื่องที่ครูต้องการสอน โดยอาศัยความเข้าใจของผู้เรียนที่มีอยู่เดิมเป็นฐาน

6. นำสิ่งที่ได้วางแผนร่วมกันมาสะท้อนถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่ครูได้ร่วมกันวางแผนกันไว้และปรับปรุงในสิ่งที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการคิดของเด็ก เช่น สื่อการเรียนรู้มีขนาดเล็กเกินไป กระดานแม่เหล็กไม่เพียงพอต่อจำนวนกลุ่ม สีสันทของสื่อ ไม่เร้าความสนใจ เป็นต้น เพื่อที่ครูผู้สอนจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

7. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมวิชาชีพในการพัฒนาการเรียนการสอน

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบกระบวนการและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันข้างต้น สรุปได้ว่ารูปแบบกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันประกอบด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบร่วมมือรวมพลัง รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบคู่ขนาน และรูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบหมุนเวียน

การจัดการเรียนรู้เด็กที่มีความต้องการพิเศษ

1. การเรียนการสอนสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล

เด็กที่มีความต้องการพิเศษจำเป็นจะต้องได้รับการจัดการเรียนการสอนเฉพาะด้าน เพื่อสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนี้

จุฬามาศ จันทร์ศรีสุต (2560, น. 142) การเรียนการสอนสนองความแตกต่างเป็นปรัชญาที่ครูนำมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยครูผู้สอนสามารถทำให้เกิดความแตกต่างในด้าน 1) เนื้อหา 2) การประเมินผล 3) ภาระงาน/ชิ้นงาน 4) กลยุทธ์การเรียนการสอน และ 5) สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558, น. 151) ได้ให้ความหมายของการเรียนการสอนสนองความแตกต่างไว้ว่าหมายถึง การสอนที่ผสมผสานระหว่างการสอนทั้งชั้น การสอนกลุ่มใหญ่ การสอนเป็นกลุ่มย่อยและการสอนเป็นรายบุคคล โดยการจัดสาระกระบวนการ ผลผลิตและสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียนเป็นการสอนที่มุ่งเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

อดิศ สรรคบุรารักษ์ (2558, น. 40) ได้กล่าวว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักปฏิบัติ กระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามศักยภาพตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ ออกแบบให้สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของผู้เรียน การใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย การออกแบบและการวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

จากแนวคิดการเรียนการสอนสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้สอนควรคำนึงศักยภาพและบริบทของผู้เรียน จัดการกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนแต่ละบุคคล เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย การออกแบบและการวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดการเรียนการสอนสนองความแตกต่าง

ครูผู้สอนเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่ผู้เรียนโดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตลอดจนการจัดสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนที่เอื้อต่อความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในแต่ละบทเรียน ในการนำการเรียนการสอนสนองความแตกต่างไปสู่ชั้นเรียน ครูผู้สอนจะต้องคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้ สตีว เบงค์ อลัน (Stoeck, Banks & Allen, 2011, p. 48-50)

2.1 การจัดกลุ่มแบบยืดหยุ่น การจัดกลุ่มแบบยืดหยุ่น (Flexible Grouping) เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการจัดการชั้นเรียนที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาที่จะเรียนรู้เนื้อหาใหม่ ๆ ตามความหลากหลายของผู้เรียนในทุกช่วงเวลาที่ยืดหยุ่น เช่น การระดมความคิด การหาคำตอบกับกลุ่มที่คล่องความสามารถ ดังนั้น การจัดกลุ่มที่ยืดหยุ่นจึงทำให้ครูต้องเตรียมทางเลือกที่หลากหลายเพื่อตัดสินใจหาวิธีที่ดีที่สุดเพื่อจัดกลุ่มผู้เรียนสำหรับงานที่มอบหมายที่เฉพาะเจาะจง การจัดกลุ่มที่ยืดหยุ่นประกอบด้วยการจับคู่ กลุ่มสามคนหรือมากกว่าสามคน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมและจุดประสงค์ของการทำงานกลุ่ม นอกจากนี้แล้วการจัดกลุ่มแบบยืดหยุ่นยังเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนประเมินผู้เรียนทั้งในด้านความสามารถทางวิชาการและพฤติกรรมของผู้เรียนแต่ละคน อีกทั้งผู้เรียนยังสามารถเรียนรู้ที่จะประเมินตนเองโดยยึดทั้งเกณฑ์ที่ครูผู้สอนสอน รูปแบบและตัวอย่างงานด้านวิชาการ และพฤติกรรมของผู้เรียนซึ่งเกิดประโยชน์กับผู้เรียน ดังนี้

2.1.1 บรรลุความต้องการของผู้เรียนทุกคน

2.1.2 การสอนที่ชัดเจนและเป็นระบบ

2.1.3 โอกาสสำหรับการฝึกฝนและการตอบสนอง

2.1.4 วัสดุการสอนที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน

2.1.5 การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องอย่างคงที่และเหมาะสม

2.2 กลวิธีและกิจกรรมสำหรับเนื้อหาที่แตกต่าง การนำการเรียนการสอนสนองความแตกต่างไปใช้ในชั้นเรียน ครูผู้สอนจะต้องวางแผนการจัดกิจกรรมสำหรับเนื้อหาเพื่อสนองความแตกต่างของผู้เรียน โดยคำนึงถึงแนวคิดต่อไปนี้

2.2.1 แนวคิดการเรียนรู้จากรูปธรรม (Concrete Approaches) ผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ดีที่สุดผ่านรูปธรรมโดยใช้ประสาทสัมผัสตั้งแต่หนึ่งด้านหรือมากกว่า 5 ด้าน หรือเรียนรู้ผ่านพหุปัญญา ดังตัวอย่างต่อไปนี้

2.2.1.1 การลงมือปฏิบัติ ได้แก่ การลงมือปฏิบัติกับลูกโลกและแผนการลงมือปฏิบัติทางคณิตศาสตร์ การลงมือปฏิบัติที่หลากหลาย และเครื่องมือสำหรับเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง

2.2.1.2 กิจกรรม เช่น การทดลองทางวิทยาศาสตร์และประสบการณ์ภาคสนาม การศึกษานอกสถานที่ การทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนที่เท่าเทียมกันหรือผู้ใหญ่ที่เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือในการเรียนรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมที่สนใจ

2.2.1.3 กลวิธีการสอน ได้แก่ สอนคำศัพท์โดยใช้เนื้อหาที่จะเรียนก่อน สอนอ่านเนื้อหานั้น (โดยเฉพาะเด็กที่มีความยุ่งยากด้านการอ่านควรสอนคำศัพท์ล่วงหน้าก่อน ประมาณ 2 สัปดาห์) เชื่อมโยงความรู้เดิมเกี่ยวกับเนื้อหาที่เรียนมาแล้วก่อนสอนเนื้อหาใหม่ ถ่ายทอดเนื้อหาเป็นกลุ่ม ๆ ตามลำดับ (สอนเนื้อหาเป็นกลุ่มและประเมินเป็นกลุ่ม)

การจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนการสอนสนองความแตกต่างตามแนวคิดการ สอนที่เน้น รูปธรรมประกอบไปด้วยแนวคิด 2 ประการ ได้แก่ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem based Learning: PBL) มีลักษณะของการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนทำงาน แบบร่วมมือกัน เป็นกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาที่ครูออกแบบไว้ซึ่งจำลองมาจากปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง โดยอยู่ภายใต้ การแนะนำของครู ทั้งนี้ผู้เรียนจะเป็นผู้กำหนดปัญหา ระบุตัวแปร สำรวจหาคำตอบ และพัฒนา วิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา โดยสรุปแล้วผู้เรียนจะเป็นผู้สร้างความรู้ และความเข้าใจ ด้วย ตนเองโดยใช้ทรัพยากรที่หลากหลายและนำเสนอข้อค้นพบต่อผู้ฟัง และการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Inquiry Learning) มีลักษณะคล้ายการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน แต่การเรียนรู้แบบสืบเสาะจะ เน้นที่การตั้งคำถามและการคิดอย่างมีวิจารณญาณพอ ๆ กับการแก้ปัญหาทั้งนี้ผู้เรียนจะเป็น ผู้ออกแบบปัญหาการวิจัยที่อิงหน่วยมาตรฐานที่ได้รับการสอน และผลการวิจัยในรูปของผลผลิตที่ สัมพันธ์กับสารสนเทศที่นำมาอภิปรายและสะท้อนผล

2.2.2 แนวคิดการเรียนรู้จากกึ่งรูปธรรม (Representational Approaches) ผู้เรียน ที่เรียนรู้ได้ดีที่สุดจากแนวคิดการเรียนรู้ที่เป็นกึ่งรูปธรรมโดยใช้อวัจนภาษา เช่น การวาดภาพ การแสดง บทบาทสมมติ ทั้งนี้ หมายถึง การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนโดยใช้คำพูดน้อยที่สุด หรือไม่ใช้เลย เช่น ผังกราฟิก (Graphic Organizers) และใช้เหตุการณ์ที่อยู่ในความสนใจของผู้เรียนเป็นตัวอย่างเนื้อหา

2.2.3 แนวคิดการเรียนรู้จากนามธรรม (Abstract Approaches) ผู้เรียนที่เรียนรู้ ได้ดีที่สุดผ่านนามธรรมที่ทำให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดในระดับสูง เช่น การสังเกต การวิเคราะห์ และการประเมินค่า ได้แก่ ใช้การให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมาย การมีพฤติกรรมที่ดีในแต่ละสัปดาห์ ครูหรือผู้เรียนเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ใช้การกำหนดจุดเน้นมโนคติที่เรียนมาแล้ว โดยการขีดเส้นใต้คำศัพท์ที่เรียนมาแล้ว และใช้ข้อความเพื่อแสดงถึงความเข้าใจแนวคิดหลักหรือ การทำความเข้าใจอย่างเป็นขั้นตอนในการเรียนรู้แต่ละหน่วยเนื้อหา

2.2.4 แนวคิดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและสื่อ (Technology-and Media Related Approaches) ผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ดีที่สุดโดยผ่านทางเทคโนโลยี หรือสื่อที่สามารถช่วยให้ เข้าถึง เนื้อหาผ่านทางเทคโนโลยีหรือสื่อที่หลากหลาย ดังนี้ กระดานอัจฉริยะ (SMART Boards)

บล็อก (Blogs) หรือเว็บไซต์ต่าง ๆ เครื่องดนตรี และการวิจัย การนำเสนอโดยใช้สื่อ เช่น การนำเสนอโดยใช้พาเวอร์พอยท์ที่ครูทำเอง หรือที่ครูจากที่อื่น ๆ ทำขึ้นผ่านออนไลน์ คลิปวิดีโอโดยไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้ผลิต และการใช้ซอฟต์แวร์ต่าง ๆ

2.3 กลวิธีและกิจกรรมสำหรับผลลัพธ์ที่แตกต่าง

การใช้กลวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะกับแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ต่อความแตกต่างของผู้เรียนสามารถทำได้ดังนี้

2.3.1 ผู้เรียนแบบเรียนรู้ผ่านการได้ยิน (Auditory) ผู้เรียนที่มีแบบการเรียนรู้แบบนี้จะจดจำข้อมูลข่าวสารไว้ที่สมองทั้งสองข้าง ในห้องเรียนโดยทั่ว ๆ ไป จะมีผู้เรียนแบบนี้ประมาณร้อยละ 20 ซึ่งชอบนั่งฟังการบรรยาย และมีแนวโน้มที่จะเรียนได้ดีในโรงเรียนที่ใช้วิธีสอนแบบดั้งเดิม แม้ว่าผู้เรียนส่วนหนึ่งจะเรียนรู้ได้ดีด้วยการฟังบรรยาย แต่ประสิทธิภาพการฟังจะลดลงเรื่อย ๆ ตั้งแต่ 15 นาที ถึง 20 นาที ผู้เรียนเล็ก ๆ ยังมีช่วงความสนใจสั้นมากเพียง 10 นาที เท่านั้น ดังนั้น ครูควรสอนเนื้อหาที่สำคัญในช่วง 20 นาทีแรก

2.3.2 ผู้เรียนแบบเรียนรู้ผ่านการเห็น (Visual) ผู้เรียนที่มีแบบการเรียนรู้แบบนี้จะเป็นผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ดี ด้วยการดู จำเป็นจะต้องได้รับการสอนโดยผ่านทางประสาทสัมผัสทางตา และมีความเชื่อว่าเราสามารถทำให้นักเรียนทุกคนทั่วประเทศมีคะแนนวิชาคณิตศาสตร์สูงขึ้นได้ ถ้าเราสามารถหาวิธีแสดงให้เด็ก ๆ เห็น

2.3.3 ผู้เรียนแบบเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ (Kinesthetic) ผู้เรียนแบบนี้จะเรียนรู้ได้ดีด้วยการเคลื่อนไหวและการสัมผัส เช่น การศึกษานอกห้องเรียน การแสดงบทบาทสมมติ และควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ เคลื่อนที่ไปมาในห้องเรียน เปลี่ยนสมาชิกกลุ่มย่อย ๆ หรือแม้แต่ให้ลุกขึ้นยืน การให้ลุกขึ้นยืนช่วยให้สารหลังจากสมองลื่นไหลได้ดี ดังนั้น ครูจึงควรให้นักเรียนยืนตอบคำถาม หรือยืนอภิปรายบ้าง ครูจะต้องออกแบบผลผลิตสำหรับผู้เรียนให้มีความแตกต่างกัน เช่น การทำโครงการ การทำรายงาน หรือการนำเสนอผลงาน

นอกจากนี้แล้วการประเมินผลที่แตกต่างกัน (Differentiated Assessment) ควรจะให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการทำประเมินงานที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับความหลากหลาย โดยเน้นสิ่งที่ผู้เรียนรู้และสิ่งที่ผู้เรียนสามารถทำได้ ยิ่งไปกว่านี้สำหรับผู้เรียนที่มีความยุ่งยากอาจให้ผู้เรียนตอบคำถามสั้น ๆ ซึ่งบางทีผู้เรียนอาจจะเขียนตอบสนองได้อย่างน่าอัศจรรย์ ที่แสดงถึงการคิดในขั้นสูงซึ่งดีกว่าการที่ให้ผู้เรียนเลือกคำตอบจากคำตอบที่ครูกำหนดไว้

1. แนวคิดการเรียนรู้จากรูปธรรม (Concrete Approaches) ผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยผ่านกระบวนการที่เป็นรูปธรรมจากประสบการณ์ตรงกับเนื้อหาใหม่ ๆ โดยใช้ประสาทสัมผัสหนึ่งด้านหรือมากกว่า 5 ด้านหรือผ่านปัญหา

1.1 โครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ปัญหา และลีลาการเรียนรู้เพื่อแสดงการเรียนรู้ออกมาเป็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น แผ่นพับ รูปปั้น อนุทิน รูปแบบ เป็นต้น

1.2 การทดลองในห้องปฏิบัติการและประสบการณ์ภาคสนามหลังจากที่ผู้เรียนเรียนรู้กระบวนการที่ให้เนื้อหาที่เปิดโอกาสกับผู้เรียนในการแก้ปัญหาที่เน้นภาระงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน

1.3 ความหลากหลายของการกำหนดความสำเร็จของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจ และสร้างความหมายเกี่ยวกับเนื้อหาโดยการให้โอกาสผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและทบทวน

2. แนวคิดการเรียนรู้จากกึ่งรูปธรรม (Representational Approaches) ผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ดีที่สุดจากกระบวนการที่เป็นกึ่งรูปธรรม โดยใช้อวัจนภาษา เช่น การวาดภาพ การแสดงบทบาทสมมติ ทั้งนี้หมายถึง การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนโดยใช้คำพูดน้อยที่สุดหรือไม่ใช้เลย ได้แก่

2.1 การมอบหมายงานให้ผู้เรียนได้แสดงถึงการพัฒนาโน้มนำที่นอกเหนือจากหลักสูตร เช่น การระบายสี การบรรยาย การวาดการ์ตูน ฯลฯ

2.2 การมอบหมายงานให้ผู้เรียนใช้กราฟ ผังมโนทัศน์ เพื่อสื่อสารสารสนเทศ เช่น เพื่อแสดงการเก็บรวบรวมข้อมูล แสดงผลของการวิจัย หรือสารสนเทศอื่น ๆ ที่ต้องการแลกเปลี่ยน

3. แนวคิดการเรียนรู้จากนามธรรม (Abstract Approaches) ผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ดีที่สุดผ่านการเรียนรู้จากนามธรรมที่ทำให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะ การคิดในระดับสูง เช่น การสังเกต การวิเคราะห์ และการประเมินค่า ได้แก่

3.1 ให้ผู้เรียนไม่สามารถอธิบายเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียน เข้าใจภายหลังจากการเรียนรู้

3.2 ใช้กลุ่มแบบร่วมมือและการะงานในการประเมินเพื่อประเมินผลเป้าหมายทางวิชาการและพฤติกรรมโดยเริ่มจากการให้ผู้เรียนประเมินตนเองก่อน

3.3 ใช้การสัมภาษณ์แบบมอบหมายในการอ่านตำรา การตอบคำถามปลายเปิดภายในกลุ่ม

3.4 การให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกภาระงานระหว่างเรียนและปลายภาค

4. แนวคิดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี และสื่อ (Technology-and Media Related Approaches) ผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ดีที่สุดผ่านการใช้เทคโนโลยีหรือสื่อสามารถเข้าถึงเนื้อหาโดยผ่านเทคโนโลยีหรือสื่อที่หลากหลายดังนี้

4.1 บล็อก วิกี

4.2 การนำเสนอโดยใช้สื่อรวมไปถึง วิดีทัศน์ สไลด์ ผลงานที่ออกมาในรูปของเสียง หรือ กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการแสวงหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน (Web Quests) ที่แสดงเนื้อหาหรือทักษะที่เรียนรู้

4.3 ใช้ซอฟต์แวร์ที่ผู้เรียนสามารถฟังปรีสนา และแบบทดสอบแทนการอ่าน ด้วยตนเองและตอบสนองต่อแบบทดสอบที่เป็นการแสดงความเข้าใจเนื้อหาและทักษะ

จุฬามาศ จันทร์ศรีสุคต (2560, น. 161) กล่าวว่า การเรียนการสอนสนองความแตกต่างเป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับนำไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนในด้านสติปัญญา พหุปัญญา ลีลาการเรียนรู้ ความถนัด ความสนใจ ความต้องการเพื่อใช้ในการวางแผน เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้ครูผู้สอนจะต้องสร้างความแตกต่างในบทเรียนและห้องเรียนในด้านเนื้อหา กิจกรรม/กระบวนการ ผลิตผล และสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน การสร้างความแตกต่างของการเรียนการสอนสนองความแตกต่าง สามารถทำได้ 4 รูปแบบ ได้แก่

1. การทำเนื้อหาให้แตกต่าง โดยครูผู้สอนพิจารณาปรับสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนในชั้น

2. การจัดกระบวนการให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน ทำได้โดยการจัดกระบวนการหรือวิธีสอน สื่อและวัสดุการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

3. การกำหนดผลิตผลให้ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน โดยครูต้องกำหนดผลงานของผู้เรียนให้มีความหลากหลาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

4. การจัดสิ่งแวดล้อม ทางการเรียนรู้ให้หลากหลายเพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน ทั้งทางด้านกายภาพ และชีวภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้สึกลดภัย มีความสุขในการเรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ นอกจากนี้แล้วยังสามารถจัดกิจกรรมที่เน้นการทำงานเป็นกลุ่มโดยใช้การแบ่งกลุ่มแบบยืดหยุ่น เช่น กลุ่มตามความสามารถที่เหมือนกัน กลุ่มตามความสามารถที่แตกต่างกัน กลุ่มแบบสุ่ม กลุ่มตามความสนใจ และกลุ่มแบบร่วมมือ

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดการเรียนการสอนสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล จะต้องมีการจัดกลุ่มแบบยืดหยุ่น มีกลวิธีและกิจกรรมสำหรับเนื้อหาที่แตกต่างกัน ครูผู้สอนต้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงแนวคิดการเรียนจากรูปธรรม กึ่งรูปธรรม นามธรรม แนวคิดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและสื่อ กลวิธีและกิจกรรมสำหรับผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน และการจัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย

การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคล

1. ความหมาย

การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น คู่มือจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ใช้งานสามารถศึกษาทำความเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติตาม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคู่มือดังนี้

ดวงนภา เตปา (2562, น. 21) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารที่ให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายเป็นขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีรายละเอียดของข้อมูลในส่วนประกอบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ผู้จัดทำกำหนดไว้

วลัยวัลด์ พุ่มพิงพุท (2554, น. 58) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือที่เขียนขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้อคู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจ ข้อพึงปฏิบัติเพื่อส่งเสริมประกอบกระบวนการเรียนการจัดกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สิริกร ประสบสุข (2555, น. 15) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารแนะนำที่เขียนขึ้น เพื่อใช้เป็นสื่อในการบอกแนวทางให้ผู้ใช้อคู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติตามสำหรับการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วนำไปปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปความหมายของคู่มือ คือหนังสือหรือเอกสารที่ให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายเป็นขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติตาม

2. ประเภทของคู่มือ

การแบ่งประเภทของคู่มือเพื่อความเหมาะสมของการใช้งานตามที่สุรสวัสดิ์ จินดาเนตร (2553, น. 18) สิริกร ประสบสุข (2555, น. 12) เสนอแนวคิดตรงกันเกี่ยวกับการแบ่งประเภทของคู่มือโดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. คู่มือการสอน เป็นคู่มือที่ให้เนื้อหาสาระความรู้และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีสอน
2. คู่มือหนังสือเรียน เป็นคู่มือที่จัดทำขึ้นควบคู่กับหนังสือเรียนที่ต้องการอธิบายให้ใช้หนังสือเรียนได้ถูกต้องและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเนื้อหา
3. คู่มือการใช้สื่อหรือนวัตกรรม เป็นการเผยแพร่ผลงานของครูเพื่อให้ผู้อื่นมาใช้ให้ถูกต้องจึงต้องจัดทำคู่มือการใช้

วลัยวัลลภ์ พุ่มพิงพุท (2554, น. 59) กล่าวว่า คู่มือแบ่งออก 2 ประเภท ได้แก่

1. คู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักสูตร เป็นคู่มือที่เสนอแนะแนวทางหรือเทคนิควิธีการสอน การใช้สื่อหรือนวัตกรรมที่สัมพันธ์กับวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือระดับชั้นเรียนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้น ๆ เช่น คู่มือรายวิชา คู่มือระดับชั้นเรียน คู่มือการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น
2. คู่มือการจัดการกิจกรรมการสอนทั่วไป เป็นคู่มือที่เสนอแนะแนวทางหรือเทคนิควิธีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นคู่มือที่มีได้เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเนื้อหาหรือคำอธิบายรายวิชาใดวิชาหนึ่งโดยตรง เช่น คู่มือการจัดกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน คู่มือการจัดการกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม

ดวงนภา เตป๋า (2562, น. 23) กล่าวว่า การแบ่งประเภทของคู่มือนั้นแบ่งตามความเหมาะสมในการใช้งานและยังมีคู่มืออีกประเภทคือคู่มือปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย นโยบาย วัตถุประสงค์ หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่รวมถึงการใช้คู่มือในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปประเภทของคู่มือ มี 4 ประเภท ได้แก่ คู่มือการสอน คู่มือหนังสือเรียน คู่มือการใช้สื่อหรือนวัตกรรม และคู่มือปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่รวมถึงการใช้คู่มือในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

5.3 องค์ประกอบของคู่มือ

จากการศึกษาองค์ประกอบของคู่มือจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคู่มือไว้ดังนี้

กัมภีร์ สุดแท้ (2553, น. 24) กล่าวว่า คู่มือประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่ 1 บทนำ เป็นส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือความมุ่งหมายความสำคัญและประโยชน์ของ คู่มือ ส่วนที่ 2 คำชี้แจงการใช้คู่มือเป็นส่วนเกี่ยวกับวิธีการใช้คู่มือ ส่วนที่ 3 ส่วนเนื้อหาเป็นส่วน อธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของคู่มือ

สุรัสวดี จินดาเนตร (2553, น. 26-27) อธิบายองค์ประกอบของการจัดทำคู่มือไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คำชี้แจงในการใช้คู่มือครอบคลุมถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 วัตถุประสงค์ของคู่มือ
 - 1.2 ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการใช้คู่มือ
 - 1.3 วิธีการใช้คู่มือ
 - 1.4 คำแนะนำการใช้คู่มือ
2. เนื้อหาสาระที่จะสอนปกติมีเนื้อหาสาระที่จะสอน โดยมีคำชี้แจงหรือคำอธิบาย ประกอบ และอาจมีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจที่กระจ่าง
3. การเตรียมการสอน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 การเตรียมสถานที่ วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็น
 - 3.2 การเตรียมวัสดุ เอกสารประกอบการสอน แบบฝึกหัดและแบบปฏิบัติ ข้อสอบ
 - 3.3 การติดต่อประสานงานที่จำเป็น
4. กระบวนการวิธีการกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นส่วนที่สำคัญของคู่มือซึ่งมี ข้อมูลรายละเอียด ดังนี้
 - 4.1 คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการสอน
 - 4.2 คำแนะนำและตัวอย่างเกี่ยวกับกิจกรรมการสอนที่ช่วยให้ผู้สอนบรรลุผล
 - 4.3 คำถามตัวอย่างแบบฝึกหัดแบบฝึกปฏิบัติและสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการสอน
 - 4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำ ไม่ควรทำ ซึ่งมาจากประสบการณ์ของ

ผู้เขียน

5. การจัดและประเมินผลคู่มือที่ดีควรจะให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการสอนอย่างครบถ้วน การวัดและประเมินการสอนนับเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสอน อีกองค์ประกอบหนึ่งที่คู่มือจำเป็นต้องให้รายละเอียดต่าง ๆ เช่น เครื่องมือวัดผล วิธีวัดผลเกณฑ์การประเมินผล

6. ความรู้เสริม คู่มือที่ดีจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้และสามารถคาดคะเนได้ว่าผู้ใช้มักจะประสบปัญหาในเรื่องใด และจัดหาหรือจัดทำข้อมูลที่จะช่วยส่งเสริมความรู้ของครูอันจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ปัญหาผู้เขียนคู่มือจะเป็นผู้มีประสบการณ์ในเรื่องที่เขียนมากพอสมควร ซึ่งจะช่วยให้รู้ว่าการดำเนินการเรื่องนั้น ๆ มักจะมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้างและจุดอ่อนในเรื่องนั้นมีอะไรบ้างการมีประสบการณ์จะช่วยให้ผู้ใช้และผู้อ่านสามารถกระทำสิ่งนั้น ๆ ได้ราบรื่น ไม่เกิดปัญหาอุปสรรค ปัญหา นับว่าเป็นจุดเด่นของคู่มือการทำหน้าที่ผู้เขียนที่ดีจะต้องแนะนำและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผู้อ่านหรือผู้ใช้

8. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ จากหนังสือที่ดีควรมีแหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงถึงจะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่านในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

วัลย์วัลล์ พุ่มพิงพุท (2554, น. 63) กล่าวว่า คู่มือมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ มีคำชี้แจงในการใช้คู่มือ มีเนื้อหาสาระและคำอธิบายวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติงาน การเตรียมการเกี่ยวกับการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เข้าใจง่าย มีคำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้อ่านหรือผู้นำคู่มือไปปฏิบัติได้ถูกต้อง ตลอดจนมีคำแนะนำแหล่งความรู้อ้างอิงที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาค้นคว้า

ดวงนภา เตป (2562, น. 25) องค์ประกอบของคู่มือที่ดีสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) วิธีการใช้คู่มือหรือคำชี้แจงในการใช้คู่มือ 2) เนื้อหาสาระ 3) แหล่งข้อมูลอ้างอิง

จากการศึกษาแนวคิดนักการศึกษาที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบคู่มือจะประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ เป็นส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือความมุ่งหมายความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือ ส่วนที่ 2 คำชี้แจงการใช้คู่มือเป็นส่วนเกี่ยวกับวิธีการใช้คู่มือ ส่วนที่ 3 ส่วนเนื้อหาเป็นส่วนอธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของคู่มือ แหล่งข้อมูลอ้างอิง และกระบวนการจัดกิจกรรมตามคู่มือ

บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นศูนย์ปฏิบัติการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการทางการศึกษาและเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนวัยเรียน ตลอดจนทั้งปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำข้อมูลสารสนเทศ ศึกษาวิจัย วินิจฉัยความพิการ และให้บริการวิชาการด้านการศึกษาพิเศษ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกแก่โรงเรียนศึกษาพิเศษและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของรัฐบาลร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะจัดการศึกษาให้เกิดความเสมอภาคทั้งเชิงโอกาสและเชิงคุณภาพ เพื่อบรรเทาความทุกข์ทรมานของประชาชนผู้พิการ พ.ศ. 2534 และได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม/ ประสานเครือข่าย/งาน เรียนร่วม รวมทั้งฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ผู้พิการประเภทต่าง ๆ จนถึงปัจจุบัน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้พิการ ให้สามารถช่วยเหลือตนเองและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบนจะประกอบด้วย 8 แห่ง ได้แก่

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนบุคลากร 65 คน
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวนบุคลากร 24 คน
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน จำนวนบุคลากร 25 คน
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย จำนวนบุคลากร 35 คน
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา จำนวนบุคลากร 28 คน
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ จำนวนบุคลากร 25 คน
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน จำนวนบุคลากร 30 คน
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง จำนวนบุคลากร 35 คน

บทบาทหน้าที่หลักของศูนย์การศึกษาพิเศษ

1. จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (EI) และเตรียมความพร้อมของคณพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลผู้พิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
3. จัดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ
4. จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services)

5. ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา

6. เป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ

7. จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วมและประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด

8. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการที่มีความบกพร่องทางสุขภาพซึ่งเจ็บป่วยเรื้อรังอยู่ในโรงพยาบาลหรือที่บ้านเป็นระยะเวลานานจนไม่สามารถไปเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตามปกติ

9. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีการเรียนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและเอกชน

10. จัดทำระบบส่งต่อ และส่งเสริมสนับสนุนช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ

11. ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการตามความเหมาะสมและจำเป็น

12. ประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรคนพิการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน สามารถพัฒนา สนับสนุน และจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีการเรียนร่วมทั้งของรัฐและเอกชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วรภรณ์ วงษาปิ่น (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สภาพบริบทการพัฒนาครูของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1 เป็นโรงเรียนวิถีพุทธที่บูรณาการเรียนรู้อยู่ในวันสำคัญต่าง ๆ ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning: BBL) จึงทำให้โรงเรียนบ้านแม่จ้องประสบความสำเร็จตามโครงการโรงเรียนวิถีพุทธต่อมาคณะครูได้เข้ารับการอบรมโครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพของโรงเรียนในจังหวัดเชียงใหม่ ได้นำความรู้ที่ได้มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนในกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่บูรณาการในวันสำคัญต่าง ๆ ซึ่งทางโรงเรียนได้จัดกิจกรรมทุกเดือนเดือนละ 1 ครั้ง และการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอคอดยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูได้นำกระบวนการระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) และจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เข้ามาช่วยในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยน กระบวนการบริหารงานให้ครูมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ จัดตารางเวลาให้ครูสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง ของวันอังคาร เวลา 14.00 – 16.00 น. โดยให้ครูนำประเด็นที่เป็นปัญหาการจัดการเรียนการสอนมานำเสนอที่ประชุม จากนั้นให้ครูที่ประสบความสำเร็จเล่าถึงวิธีการแก้ปัญหาในประเด็นนั้น ทุกคนฟังอย่างตั้งใจและร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์สำหรับครูได้ปรับกระบวนการคิด เปลี่ยนวิธีการสอนในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนเข้าสู่ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งทางโรงเรียนบ้านแม่จ้องได้นำกระบวนการการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (LS) ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1) ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2) ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการสอน (LS3) และขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4) ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและเปิดโอกาสให้กับตนเองที่จะ เรียนรู้และพัฒนาตนเองไปพร้อมกับนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 จากการถ่ายทอดความรู้เปลี่ยนเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย จนนักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

กัสมัทธ์ อาแด (2561) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยกระบวนการวิจัย ปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วมพลังในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า หลังจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรณีศึกษาเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีระดับการปฏิบัติในทุกองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากโดยด้านศักยภาพบุคคลมีองค์ประกอบการสร้างองค์ความรู้เชิงรุกและเชิงสะท้อนผลมีระดับการปฏิบัติสูงสุด ด้านศักยภาพระหว่างบุคคล องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันมีระดับการปฏิบัติสูงสุด และด้านศักยภาพขององค์กร มีองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนทางสังคมมีระดับการปฏิบัติสูงสุด

ปริญดา ลิ้มปานนท์ พรหมรัตน์ (2561) ได้ศึกษาผลของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มีต่อความสามารถในการออกแบบและการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบที่เน้นการเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของนิสิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า หลังการ

พัฒนาบทเรียนร่วมกัน นิสิตมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบสอบในระดับดี-ดีมาก และมีความสามารถในการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบในระดับดี – ดีมาก โดยนิสิตให้ความเห็นว่าการพัฒนาบทเรียนร่วมกันช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการออกแบบและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการสังเกตและการเรียนรู้จากตัวอย่างการปฏิบัติงานของเพื่อนและช่วยให้เกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้

นพพร พรหมแพง (2561) ได้ศึกษาการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู โดยปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาพอเพียงที่มีต่อผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ โรงเรียนจุมจังอุกรณ์เจริญเวทย์ ปีการศึกษา 2561 พบว่า

1. ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู โดยปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาพอเพียงที่มีต่อผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ โรงเรียนจุมจังอุกรณ์เจริญเวทย์ ปีการศึกษา 2561 พบว่า ครูเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู โดยปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาพอเพียงที่มีต่อผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ โรงเรียนจุมจังอุกรณ์เจริญเวทย์ ปีการศึกษา 2561 มีระดับปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.84 และค่า (S.D.) เท่ากับ 0.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ 1) ปัจจัยผู้บริหารให้ครูมีการศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วางแผนขับเคลื่อน บูรณาการการบริหารหลักสูตรบริหารจัดการเรียนรู้ วางแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีแผนงานโครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ 3) ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกับครูเพื่อปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายนโยบายระดับชาติและระดับพื้นที่ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารมี กระบวนการสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ในการดำเนินการเพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกัน

นั่นแสดงว่าครูมีความเข้าใจและยอมรับวิธีการบริหารและการขับเคลื่อนพัฒนาสมรรถนะครู โดยใช้ปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) และมีความเข้าใจถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในการเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดภายในโรงเรียนจุมจังอุกรณ์เจริญเวทย์ และสามารถนำความรู้ความสามารถของตนเองออกมาใช้เพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูโดยปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาพอเพียงที่มีต่อผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ โรงเรียนจุมจัง

อุปกรณ์เจริญวัย ปีการศึกษา 2561 มีปัจจัยที่เหมาะสมที่ทำให้ครูเห็นด้วยว่า รูปแบบดังกล่าวจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมรรถนะระดับการปฏิบัติงานครูที่เกิดจากปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาพอเพียงที่มีต่อผลลัพธ์และภาพความสำเร็จโรงเรียนจุมจังอุปกรณ์เจริญวัย ปีการศึกษา 2561 พบว่า ความคิดเห็นสมรรถนะระดับปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาพอเพียงมีต่อผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ โรงเรียนจุมจังอุปกรณ์เจริญวัย ปีการศึกษา 2561 หลังการวิจัยสูงกว่าก่อนการวิจัย นั้นแสดงว่าหลังจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูโดยปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาพอเพียง ที่มีต่อผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ โรงเรียนจุมจังอุปกรณ์เจริญวัย ปีการศึกษา 2561 เน้นให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เน้นการพัฒนาสมรรถนะครูทั้ง 6 ด้าน ขับเคลื่อนการปฏิบัติสู่การพัฒนาผู้เรียนด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยประเด็นหลักที่ครูได้สะท้อนความคิดเห็นในระดับการปฏิบัติงาน คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่งผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเมื่อนำคะแนนมาเปรียบเทียบกันหลังการวิจัยครูมีระดับสมรรถนะการ ปฏิบัติงานสูงกว่าก่อนการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองที่มีต่อผลลัพธ์และภาพความสำเร็จในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาพอเพียง พบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองที่มีต่อผลลัพธ์และภาพความสำเร็จในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาพอเพียง ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.65 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครอง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ 1) ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของแต่ละระดับชั้นเฉลี่ยร้อยละ 75 ขึ้นไป 2) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามมาตรฐานหลักสูตรแกนกลางเพิ่มขึ้นมากกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา และ 3) ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐาน

หลักสูตรสถานศึกษากำหนดตามลำดับ ซึ่งแสดงว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูโดยปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาพอเพียงที่มีต่อผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ โรงเรียนจุมจังอุปกรณเจริญเวทย์ ปีการศึกษา 2561 ส่งผลให้ผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจที่มีต่อผลลัพธ์และภาพความสำเร็จในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาพอเพียง เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

ศิวกร รัตติโชติ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: วิจัยแบบผสมผสานวิธีการ พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูมีองค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า แบ่งออกเป็นเงื่อนไขระดับครู ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีมเงื่อนไขระดับโรงเรียน คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ขนาดของโรงเรียน 4) วัฒนธรรมองค์กร และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และกระบวนการ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ รวมถึงผลการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ด้วยโปรแกรมเอชแอลเอ็ม พบว่า ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ด้านประสบการณ์, ด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางลบต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม ตัวแปรระดับโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และจากการประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 7 ประเด็น จำนวน 49 ข้อ

ชาโรณี ศรีวัณณู (2560) ได้ศึกษาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน : แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพคือการรวมกลุ่มทำงานแบบร่วมมือร่วมพลังของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียน การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งค่านิยม วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำและประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคลร่วมกันอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยการดำเนินงานตามแนวคิดนี้ไม่ได้มีขั้นตอนหรือรูปแบบการดำเนินงานที่สำเร็จรูปเป็นนามธรรม

ผู้สนใจจึงสามารถใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (LS) เป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการดำเนินงานได้ เนื่องจากมีหลักการและกระบวนการที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และสามารถช่วยพัฒนาครู ผู้เรียน สภาพการเรียนรู้การสอน และสัมพันธภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ได้พร้อมกัน ทั้งนี้ ต้องอาศัยการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง การใช้เทคนิควิธีในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน การสื่อสารทางบวกและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จึงสามารถเปลี่ยนแปลงสำเร็จ ผลและเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้อย่างแท้จริง

พิสิษฐ์ แก้ววรรณะ (2558) ได้ศึกษา การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนว ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา พบว่า 1) การการพัฒนาครูโดยใช้ชุดฝึกอบรมครูด้าน การจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา ประกอบไปด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนกลับ 2) ผลการพัฒนา ครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยปัญญา (1) ด้านความรู้ ครูมีความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจก่อน และหลังจากการอบรมเชิง ปฏิบัติการ (2) ด้านเจตคติ ครูมีความพึงพอใจต่อการจัดการอบรมครูที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และ (3) ด้านทักษะ ครูใช้กิจกรรมวิธีการหรือสื่อเทคโนโลยีกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความอยากรู้ อยากรู้อยากเรียนในเรื่องที่ตนเองสนใจ มีการชี้แนะแนวทางการค้นคว้าในการหาความรู้ฝึกให้นักเรียน เรียนรู้ด้วยตนเองทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคลรวมทั้งฝึกให้นักเรียนรู้จักนำเสนอผลงานประสบการณ์ที่ เกิดจากการเรียนรู้ของนักเรียนส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจเกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเองและกระบวนการกลุ่มโดยผ่านสื่อและเทคโนโลยีและสามารถนำผลงานประสบการณ์จาก การเรียนรู้มาสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเองอย่างเป็นระบบ อนึ่งผลกระทบจากการวิจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ได้พิจารณาจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสาระวิชาสุขศึกษา พลศึกษา ของนักเรียนทั้งหมด 134 คน ที่เรียนกับครูที่เป็นกลุ่มประชากรที่ได้จัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาที่พบว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.98

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ทำการศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย พบว่ารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นรูปแบบของระบบที่ คลี่คลายแบบเปิด (Loosely Coupled) ที่มุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 บนฐานงานจริงร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) มี 6 องค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้แบบ

สองทิศทางอย่างต่อเนื่องและส่งผลกันเป็นลำดับ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตร ตามวิถีไทย องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม องค์ประกอบที่ 4 ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน องค์ประกอบที่ 5 ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่ภาวะความเป็นครู องค์ประกอบที่ 6 พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัดของพื้นที่เรียนรู้

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ไฮบูม เฟรดแอนด์ฟอน มียู เพียร์ (Huijboom Fred & Van Meeuwen Pierre, 2020) ได้ทำการศึกษาทำอย่างไรให้ครูเรียนรู้อย่างมืออาชีพให้ดีขึ้นโดยใช้การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ : ปฏิบัติการสร้างความเข้าใจในความคิดรวบยอดของแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประเมินผลความก้าวหน้าทางการเรียนในทุกวัน พบว่า การส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ควรจัดอยู่ในลำดับสำคัญสำหรับการศึกษา เนื่องจากจากชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถทำให้การพัฒนาทางวิชาชีพของครูดีขึ้น อย่างไรก็ตามในทุกวันการศึกษารับบทของโรงเรียนและการสนับสนุนการเติบโตของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นความพยายามที่ซับซ้อน มีการขาดแคลนเครื่องมือในการศึกษา เรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในระดับต่าง ๆ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทความนี้อธิบายขั้นตอนเริ่มแรกของการสร้างเครื่องมือในการวัดที่เหมาะสมในการศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนที่มีบริบทซับซ้อน : การศึกษาลักษณะเฉพาะของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมบ่งชี้ลักษณะเฉพาะของการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ที่เนื้อหาวิชาและการปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลคือกลุ่มเป้าหมายซึ่งประกอบด้วยผู้ฝึกปฏิบัติ การศึกษานี้ให้ผลด้ว่งชี้ของลักษณะเฉพาะ 11 ประการ และปัจจัยบริบท 2 ประการ คือ การเลือกและการสร้างเครื่องมือ การศึกษานี้ช่วยให้ศึกษาระเบียบวิธีวิจัยเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และเชื่อมต่อช่องว่างการวิจัยทางการศึกษากับการปฏิบัติทางการศึกษา การสร้างเครื่องมือเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเกี่ยวข้องที่สามารถนำมาใช้งานได้จริงโดยผู้ฝึกปฏิบัติ

ยาซ่า ฟอลด์ส์ (Jasja Valckx, 2018) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ PLC กับการพัฒนาทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยม การอำนวยความสะดวกของหัวหน้าต่อการพัฒนาครู การรับรู้ของครูถึงจุดแข็งในการใช้ PLC เพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ ทำการสำรวจเชิงคุณภาพของกลุ่มตัวอย่าง ครู 2 กลุ่ม ระหว่างกลุ่มที่มีความเข้าใจสูงกับกลุ่มที่มีความเข้าใจต่ำกว่า เก็บและ

รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครู หัวหน้าแผนก และหัวหน้าฝ่ายใน 4 ฝ่าย ศึกษาความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มกับความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของ PLC พบว่า กลุ่มที่มีการรับรู้ที่ดีกว่าเกี่ยวกับคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีศักยภาพในการพัฒนาครูสูงกว่าทั้งในภาพรวมและเฉพาะรายวิชา ยิ่งไปกว่านั้นพบว่าบทบาทการเป็นผู้นำของหัวหน้าแผนกและหัวหน้าฝ่ายสามารถกระตุ้นการทำงานร่วมกันเกิดการพัฒนาครูในกลุ่มที่มีการรับรู้ที่ดีได้ผลดีกว่า

จอยส์ แชนส์ (Joyce Shanks, 2016) ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการกับผู้สมัครครูเมื่อใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาสนับสนุนการจัดการปฏิบัติการสอนในนักเรียนระดับก่อนเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาสู่การเป็นครู พบว่ามีการพัฒนาด้านการวางแผนการสอน การจัดการห้องเรียน และการประเมินผลนักเรียน การปฏิบัติการสอนและการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีประโยชน์อย่างมากในการเป็นแนวทางให้ผู้สมัครครูสามารถทำงานภายใต้ความกดดันสูงต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ครู และช่วยให้เรียนรู้ได้มาก

แฮเรน ชาลล์เลห์ แอนด์ชาร์ลีน แทน (Hairon Shalleh & Charlene Tan, 2015) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาครูผ่านแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสิงคโปร์และเชียงใหม่ พบว่า นักเรียนในกลุ่มสังคมแถบเอเชียตะวันออก เช่น ประเทศสิงคโปร์ และเมืองเชียงใหม่ สร้างความประทับใจในชุมชนแห่งการศึกษาระหว่างประเทศ จากการทดสอบประสิทธิภาพการทดสอบเปรียบเทียบระหว่างประเทศ เช่น PISA ความสำเร็จที่ได้รับนี้มาจากปัจจัยทางบริบทหรือกรอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการศึกษาโดยรวมหลายประการ เมื่อเน้นไปที่กรอบโครงสร้างได้กล่าวถึงการลงทุนด้านการพัฒนาครูอย่างมีอาชีพในประเทศสิงคโปร์และเมืองเชียงใหม่ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นแพลตฟอร์มที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเป็นที่ถกเถียงกันว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งเสริมชุมชนของนักการศึกษาผู้ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างจริงจังส่งผลต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านเนื้อหาหลักสูตรและเทคนิควิธีการสอน จากตัวอย่างของประเทศสิงคโปร์และเมืองเชียงใหม่ การพัฒนาครูได้ให้ความสำคัญสูงสุดไปที่แนวทางการปฏิบัติของการพัฒนาครูมืออาชีพ ซึ่งสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของระบบการศึกษาของโรงเรียนในเอเชียตะวันออก

ยา-หว่าเลาแออนด์อ์ลิอัน เจ เดลี (Yi-Hwa Liou & Alan J.Daly, 2014) ได้ทำการศึกษาใกล้ชิดกับการเรียนรู้: เครือข่ายสังคม ความไว้วางใจและชุมชนอาชีพ พบว่า นักวิจัย นักการศึกษา และผู้กำหนดนโยบายได้แนะนำให้อำนาจชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นแนวทางที่สำคัญแห่งการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพียงเล็กน้อยที่ศึกษา

เกี่ยวกับบทบาทในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาชีพ เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติและองค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากมุมมองของต้นทุนทางสังคม เราใช้การออกแบบแบบผสมผสานทำการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม สัมภาษณ์ และสังเกต เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาชีพของโรงเรียนที่ใช้แนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพสูง 4 โรงเรียน ผลการศึกษาบ่งชี้ถึงความไว้วางใจของครู ความไว้วางใจของผู้ประกอบการประชุม บทสนทนาทางวิชาชีพกับผู้ประกอบการประชุม และจำนวนปีในการสอนของครู แสดงบทบาทสำคัญในการให้คำอธิบายความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเครือข่าย รวมทั้งมีการพูดถึงผลกระทบและข้อจำกัดในการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากลุ่มมือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) เป็นการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจากบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบนทั้ง 8 จังหวัด โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร จำนวน 267 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 4 ฝ่าย หัวหน้าชั้นเรียนเตรียมความพร้อม 1-5 ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักสหวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้าชั้นเรียนเตรียมความพร้อม 1-5 ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักสหวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีเปิดตารางของเครจซี่และมอแกน (Krejcie and Morgan, 1970) และการใช้สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามจำนวนประชากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิ โดยคำนวณสัดส่วนระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับขนาดประชากรของแต่ละชั้นภูมิ

2. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพปัญหาปัจจุบันและปัญหาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลใน

การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) จากผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้าชั้นเรียนเตรียมความพร้อม 1-5 ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักสหวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน รวมถึงการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่มีหลายคำตอบ (Check List) การตอบแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน แบบสอบถามเป็นข้อคำถามเพื่อประเมินสภาพปัญหา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของแนวทางของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.2 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

3.2.1 วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัยและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยจากเอกสาร ตำราและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้และแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2.2 กำหนดประเด็นหลักและประเด็นย่อยของแบบสอบถามหรือข้อความให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2.3 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง)

3.2.4 กำหนดข้อคำถามหรือข้อความในแต่ละประเด็นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับประเด็นสำคัญแต่ละประเด็น

3.2.5 สร้างข้อคำถามหรือข้อความและเรียงลำดับ

3.2.6 นำแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดในภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและปรับปรุงแก้ไขดังนี้

3.2.6.1 การหาคุณภาพเครื่องมือระหว่างการสร้าง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คือ ความสอดคล้องของข้อคำถามกับประเด็นย่อย ประเด็นหลัก วัตถุประสงค์ของเครื่องมือ ทั้งตรวจสอบความเป็นปรนัย คือความชัดเจนของภาษา การใช้ภาษา ไม่คลุมเครือ ไม่ซับซ้อน เป็นต้น

3.2.6.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคะแนนคำถามแต่ละข้อโดยพิจารณาคำดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (Index of Item Objective : IOC) ของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ให้คะแนน	+1	สำหรับข้อที่แน่ใจว่าสอดคล้อง
ให้คะแนน	0	สำหรับข้อที่ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
ให้คะแนน	-1	สำหรับข้อที่แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป เป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ส่วนข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (IOC) น้อยกว่า 0.60 เป็นข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงหรือตัดออกโดยพบว่า แบบสอบถามความคิดเห็นมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66-1.00 ซึ่งมีความเหมาะสม (รายละเอียดในภาคผนวก ก หน้า) และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.7 นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มทดลองเครื่องมือ จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล 5 คน นักสหวิชาชีพ 5 คน ครูการศึกษาพิเศษ 10 คน และครูกลุ่มสาระอื่น 7 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 (รายละเอียด ในภาคผนวก ง)

3.2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 นำแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 8 แห่ง จำนวน 160 คน โดยผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง

3.3.2 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสอบถามและสรุปผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และคำนวณค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบนนำเสนอในรูปความเรียง

ระยะที่ 2 พัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการหาคุณภาพของคู่มือ เป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้มาซึ่งคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ดังนี้

1.1 อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ เป็นอาจารย์ประจำสาขาการศึกษาพิเศษระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีบทความวิชาการด้านการศึกษาพิเศษ 1 เรื่อง จำนวน 1 คน

1.2 ศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และวุฒิทางการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการศึกษาพิเศษ หรือมีประสบการณ์ทำงานด้าน การศึกษาพิเศษ ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.3 ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และวุฒิทางการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาพิเศษ หรือมีประสบการณ์ทำงานด้านการศึกษาพิเศษ ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.4 นักสหวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ โดยมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.5 ครูการศึกษาพิเศษระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และวุฒิทางการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการศึกษาพิเศษ หรือมีประสบการณ์ทำงานด้านการศึกษาพิเศษ ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน (รายละเอียดในภาคผนวก ก)

2. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 มาใช้ในการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) และผลจากการประเมินคู่มือของผู้เชี่ยวชาญและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. เครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

3.2 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในระยะที่ 2 แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 นำผลการศึกษาที่ได้จากระยะที่ 1 มาใช้ในการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง)

3.2.2 จัดทำเล่มคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง)

3.2.3 สร้างแบบประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน และนำแบบประเมินฯ ให้นำให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดในภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (IOC) และปรับปรุงแก้ไขดังนี้

3.2.3.1 การหาคุณภาพเครื่องมือระหว่างการสร้าง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คือ ความสอดคล้องของข้อความถามกับประเด็นย่อย ประเด็นหลัก วัตถุประสงค์ของเครื่องมือ ทั้งตรวจสอบความเป็นปรนัย คือความชัดเจนของภาษา การใช้ภาษาไม่คลุมเครือไม่ซับซ้อน เป็นต้น

3.2.3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคะแนนคำถามแต่ละข้อโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาจุดประสงค์ (IOC) ของข้อความถามกับเนื้อหา ดังนี้

ให้คะแนน	+1	สำหรับข้อที่แน่ใจว่าสอดคล้อง
ให้คะแนน	0	สำหรับข้อที่ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
ให้คะแนน	-1	สำหรับข้อที่แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาจุดประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป เป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาจุดประสงค์ (IOC) น้อยกว่า 0.60 เป็นข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงหรือตัดออก โดยพบว่า แบบสอบถามประเมินคู่มือมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีความเหมาะสม (รายละเอียดในภาคผนวก ก) และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 นำเล่มคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) และแบบประเมินคู่มือฉบับสมบูรณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ

3.2.2 ผู้เชี่ยวชาญประเมินคู่มือ

3.3.3 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.4 จัดทำเล่มคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับสมบูรณ์)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลแบบประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน มาวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าทางสถิติโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ระยะที่ 3 ประเมินผลการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นขั้นตอนของการนำเอาคู่มือไปใช้ด้านบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พร้อมทั้งศึกษาผลการใช้

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้าชั้นเรียน เตรียมความพร้อม 1-5 ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้และนักสหวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จำนวน 40 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากเป็นบุคลากรที่จัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ซึ่งสามารถนำไปเป็นต้นแบบในการถ่ายทอดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

2. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสรุปผลแบบประเมินประสิทธิภาพของคู่มือในการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือที่พัฒนาขึ้น

3. เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน หลังการใช้คู่มือที่พัฒนาขึ้น

3.2 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

3.2.1 กำหนดประเด็นหลักและประเด็นย่อยของแบบประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลังการใช้คู่มือที่พัฒนาขึ้นหรือข้อความให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2.2 สร้างเครื่องมือแบบประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลังการใช้คู่มือที่พัฒนาขึ้น

3.3.3 นำแบบประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลังการใช้คู่มือที่พัฒนาขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดในภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (IOC) และปรับปรุงแก้ไขดังนี้

3.3.3.1 การหาคุณภาพเครื่องมือระหว่างการสร้าง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คือ ความสอดคล้องของข้อความถามกับประเด็นย่อย ประเด็นหลัก วัตถุประสงค์ของเครื่องมือ ทั้งตรวจสอบความเป็นปรนัย คือความชัดเจนของภาษา การใช้ภาษา ไม่คลุมเครือ ไม่ซับซ้อน เป็นต้น

3.3.3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคะแนนคำถามแต่ละข้อโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (IOC) ของข้อความถามกับเนื้อหา ดังนี้

ให้คะแนน	+1	สำหรับข้อที่แน่ใจว่าสอดคล้อง
ให้คะแนน	0	สำหรับข้อที่ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
ให้คะแนน	-1	สำหรับข้อที่แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป เป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (IOC) น้อยกว่า 0.60 เป็นข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงหรือตัดออก โดยพบว่าแบบสอบถามความคิดเห็นมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66-1.00 ซึ่งมีความเหมาะสม (รายละเอียดในภาคผนวก ก)

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะจัดพิมพ์แบบแบบประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลังการใช้คู่มือที่พัฒนาขึ้นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยนำคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ไปดำเนินการทดลองกับศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 40 คน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการถ่ายทอดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

3.3.2 ผู้วิจัยทำการประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลังการใช้คู่มือที่พัฒนาขึ้น

3.3.3 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการประเมินประสิทธิภาพฯ และสรุปผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลแบบประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลังการใช้คู่มือที่พัฒนาขึ้น มาวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าทางสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง)

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) โดยศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรจำนวน 160 คน จากการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ประกอบด้วย 3 ตอน โดยมีผลการประเมินแสดงในตารางที่ 4.1-4.6

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถาม โดยจำแนกตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ทำงานและวุฒิการศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ทำงานและวุฒิการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
1.ตำแหน่ง	ครูผู้สอน	118	73.75
	หัวหน้าชั้นเรียน	2	1.25
	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	17	10.63

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
	นักสหวิชาชีพ	23	14.37
	ผู้อำนวยการ	-	-
2.อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	42	26.25
	ระหว่าง 30-40 ปี	82	51.25
	ระหว่าง 41-50 ปี	23	14.37
	ระหว่าง 51-60 ปี	13	8.13
	ระหว่าง 61-70 ปี	10	6.25
3. ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	53	33.13
	ระหว่าง 6-10 ปี	44	27.50
	ระหว่าง 11-15 ปี	34	21.25
	ระหว่าง 16-20 ปี	14	8.75
	มากกว่า 20 ปี	15	9.37
วุฒิการศึกษา	สาขาการศึกษาพิเศษ	69	43.12
	สาขาอื่น	42	26.25
	สาขาอื่น และได้รับการอบรมครูผู้สอน คนพิการ	49	30.63

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 73.75 นักสหวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 14.37 หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 10.63 และหัวหน้าชั้นเรียน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ด้านอายุส่วนใหญ่อายุ ระหว่าง 30-40 ปี และน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.25 และ 26.25 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.13 และ 27.50 ตามลำดับ ด้านวุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสาขาการศึกษาพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 43.12 สาขาอื่นที่ได้รับการอบรมครูผู้สอนคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 30.63 ตามลำดับ และสาขาอื่นที่ไม่ได้รับการอบรมครูผู้สอนคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 26.25

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน โดยภาพรวม

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ๑	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	160	4.21	0.79	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	160	4.26	0.63	มาก
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง	160	4.19	0.65	มาก
4. ด้านแบ่งปันวิธีการปฏิบัติงานและการร่วมกันสะท้อนผล	160	4.16	0.60	มาก
รวม	160	4.21	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.2 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.79) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านแบ่งปันวิธีการปฏิบัติงานและการร่วมกันสะท้อนผล ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและความต้องการ	160	4.36	0.71	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยมอบหมายงานให้ครูอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	160	4.26	0.77	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดการคิดริเริ่ม นวัตกรรม วิธีการและสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	160	4.19	0.79	มาก
4. ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู	160	4.05	0.87	มาก
รวม	160	4.21	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.3 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านภาวะผู้นำวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05- 4.36 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและความต้องการ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.71) รองลงมาผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยมอบหมายงานให้ครูอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.77) และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดการคิดริเริ่ม นวัตกรรม วิธีการและสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวาง เป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน	160	4.18	0.65	มาก
2. ท่านและครูในสถานศึกษามีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ	160	4.36	0.62	มาก
3. ท่านและครูในสถานศึกษาร่วมแบ่งปันแนวคิดที่สอดคล้องกัน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	160	4.25	0.60	มาก
4. ท่านและครูในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	160	4.25	0.64	มาก
รวม	160	4.26	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.18 - 4.36 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) รองลงมาผู้บริหารและครูในสถานศึกษาร่วมแบ่งปันแนวคิดที่สอดคล้องกัน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน เป้าหมาย และสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน	160	4.14	0.62	มาก
2. ท่านและครูในสถานศึกษามีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ	160	4.25	0.65	มาก
3. ท่านและครูในสถานศึกษาร่วมแบ่งปันแนวคิดที่สอดคล้องกัน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	160	4.19	0.65	มาก
4. ท่านและครูในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	160	4.17	0.68	มาก
รวม	160	4.19	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.5 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14 - 4.25 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.65) รองลงมา ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาร่วมแบ่งปันแนวคิดที่สอดคล้องกัน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.65) และผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านแบ่งปันวิธีการปฏิบัติงานและการร่วมกันสะท้อนผล

ด้านแบ่งปันวิธีการปฏิบัติงานและการร่วมกันสะท้อนผล	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน	160	4.23	0.60	มาก
2. ท่านและครูในสถานศึกษามีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ	160	4.07	0.65	มาก
3. ท่านและครูในสถานศึกษาร่วมแบ่งปันแนวคิดที่สอดคล้องกัน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	160	4.17	0.59	มาก
4. ท่านและครูในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	160	4.18	0.58	มาก
รวม	160	4.16	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.6 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านแบ่งปันวิธีการปฏิบัติงานและการร่วมกันสะท้อนผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.07 - 4.23 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.60) รองลงมา ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาร่วมแบ่งปันแนวคิดที่สอดคล้องกัน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านและครูในสถานศึกษามีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.65)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของแนวทางของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของแนวทางของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ดังนี้

1. สภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย

1.1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขาดวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำในการจัดการศึกษา จึงทำให้บุคลากรบางส่วนขาดการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารขาดการมอบหมายหัวหน้างานหลักในการดำเนินงาน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน

1.2 ด้านบุคลากร ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ครูการศึกษาพิเศษ นักสหวิชาชีพในหลาย ๆ ด้านที่จะมาช่วยจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในทุกมิติ บุคลากรบางท่านยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ขาดความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บุคลากรบางท่านไม่กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองและภาระงานของบุคลากรมีจำนวนมากส่งผลให้ไม่สามารถจัดประชุมตามปฏิทินที่กำหนดไว้ได้

1.3 ด้านเวลา ในการจัดประชุมตามตารางสอนไม่เพียงพอ ไม่สามารถจัดได้ตามปฏิทินที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญของกลุ่มไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตามเวลาที่กำหนดได้ และไม่สามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาได้ตามปฏิทินที่กำหนดไว้ได้

1.4 สภาพปัญหาของผู้เรียนมีความหลากหลาย ทำให้การดำเนินงานค่อนข้างไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้

1.5 ด้านทรัพยากร สื่อ วัสดุไม่เพียงพอ

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของแนวทางของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

2.1 ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจนให้การสนับสนุนและส่งเสริมอย่างแท้จริง จัดทำแผนปฏิบัติการและมีการติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สำเร็จไปตามที่วางแผนไว้ผู้บริหารควรสร้างสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศที่ทำให้เกิดความสนใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ควรมีการติดตามนิเทศอย่างต่อเนื่อง ควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมดังกล่าวของผู้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

2.2 ด้านบุคลากร มีแนวทางของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

2.2.1 การสร้างองค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ จัดทำคู่มือแนวการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.2 มีการวางแผน กำหนดระยะเวลาเพื่อวิเคราะห์ หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขร่วมกันหลายฝ่าย

2.2.3 ประชุมกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ร่วมกันก่อนการจัดการเรียนการสอนและติดตามผลเป็นประจำ

2.2.4 การกระตุ้นถามความคิดเห็นรายบุคคล และตั้งใจรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

2.2.5 บุคลากรต้องเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2.3 ด้านเวลา จัดทำตาราง กำหนดระยะเวลา ปฏิทินการการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนวิชาชีพให้มีความชัดเจน แต่ถ้าไม่สามารถเข้าร่วมประชุมในเวลาที่กำหนดได้เนื่องจากภาระงานที่แทรกเข้ามา สามารถจัดการประชุมในรูปแบบออนไลน์ได้

2.4 วิเคราะห์ปัญหาที่สำคัญจำเป็นต่อผู้เรียนและร่วมมือวางแผนแก้ไขปัญหากับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้เรียน เน้นแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของนักเรียน แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ด้วยการใช้กระบวนการวิจัย

2.5 การสร้างสื่อนวัตกรรมเพื่อในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 2 พัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการหาคุณภาพของคู่มือ

ผู้วิจัยได้พัฒนาร่างคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) โดยการสังเคราะห์จากสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน และการทบทวนวรรณกรรม แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเป็นประโยชน์ โดยมีผลการประเมินแสดงในตารางที่ 4.7-4.10

ตารางที่ 4.7 การประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) โดยภาพรวม

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน			แปลผล
		$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	
1	ความเหมาะสม	4.71	94.33	0.17	มากที่สุด
2	ความเป็นไปได้	4.78	95.67	0.17	มากที่สุด
3	ความถูกต้อง	4.72	94.33	0.17	มากที่สุด
4	ความเป็นประโยชน์	4.85	97.00	0.11	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม		4.77	95.33	0.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.71$, ร้อยละ 94.33, S.D. = 0.17) ความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.78$, ร้อยละ 95.67, S.D. = 0.17) ความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.72$, ร้อยละ 94.33, S.D. = 0.17) และความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.85$, ร้อยละ 97, S.D. = 0.11) ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า คุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, ร้อยละ 95.33, S.D. = 0.16)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของ
ครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) ด้านความเหมาะสม

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน			แปลผล
		$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	
ด้านรูปเล่มของคู่มือ					
1	ขนาดของคู่มือ	5.00	100	0	มากที่สุด
2	ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร	4.80	96	0.16	มากที่สุด
3	ความถูกต้องในการพิมพ์	4.40	88	0.24	มาก
ด้านเนื้อหาของคู่มือ					
1	เนื้อหาครอบคลุม	4.40	88	0.24	มาก
2	เนื้อหามีความกระชับ ทำความเข้าใจได้ง่าย	4.60	92	0.24	มากที่สุด
3	เนื้อหามีความชัดเจนทุกขั้นตอน	4.80	96	0.16	มากที่สุด
4	เนื้อหามีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน	4.60	92	0.24	มากที่สุด
5	มีการลำดับขั้นตอนก่อนหลังของเนื้อหา	4.80	96	0.16	มากที่สุด
6	เนื้อหาของเครื่องมือตรงกับความต้องการของท่าน	4.60	92	0.24	มากที่สุด
7	เนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้จริง	5.00	100	0	มากที่สุด
8	สำนวนภาษาที่ใช้ อ่านเข้าใจง่าย	4.80	96	0.16	มากที่สุด
9	ภาษาที่ใช้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การใช้ภาษา	4.80	96	0.16	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม		4.71	94.33	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้
ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.71$, ร้อยละ 94.33, S.D. = 0.17)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
 ผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) ด้านความเป็นไปได้

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน			แปลผล
		$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	
ด้านรูปเล่มของคู่มือ					
1	ขนาดของคู่มือ	5.00	100	0	มากที่สุด
2	ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร	4.80	96	0.16	มากที่สุด
3	ความถูกต้องในการพิมพ์	4.40	88	0.64	มาก
ด้านเนื้อหาของคู่มือ					
1	เนื้อหาครอบคลุม	4.80	96	0.16	มากที่สุด
2	เนื้อหามีความกระชับ ทำความเข้าใจได้ง่าย	5.00	100	0	มากที่สุด
3	เนื้อหามีความชัดเจนทุกขั้นตอน	4.60	92	0.24	มากที่สุด
4	เนื้อหามีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน	4.80	96	0.16	มากที่สุด
5	มีการลำดับขั้นตอนก่อนหลังของเนื้อหา	5.00	100	0	มากที่สุด
6	เนื้อหาของเครื่องมือตรงกับความต้องการของท่าน	4.60	92	0.24	มากที่สุด
7	เนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้จริง	5.00	100	0	มากที่สุด
8	สำนวนภาษาที่ใช้ อ่านเข้าใจง่าย	4.80	96	0.16	มากที่สุด
9	ภาษาที่ใช้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การใช้ภาษา	4.60	92	0.24	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม		4.78	95.67	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้
 ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) มีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด
 ($\bar{X}$ = 4.78, ร้อยละ 95.67, S.D. = 0.17)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของ
ครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) ด้านความถูกต้อง

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน			แปลผล
		$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	
ด้านรูปเล่มของคู่มือ					
1	ขนาดของคู่มือ	4.60	92	0.24	มากที่สุด
2	ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร	4.80	96	0.16	มากที่สุด
3	ความถูกต้องในการพิมพ์	4.40	88	0.24	มาก
ด้านเนื้อหาของคู่มือ					
1	เนื้อหาครอบคลุม	4.60	92	0.24	มากที่สุด
2	เนื้อหามีความกระชับ ทำความเข้าใจได้ง่าย	4.80	96	0.16	มากที่สุด
3	เนื้อหามีความชัดเจนทุกขั้นตอน	4.80	96	0.16	มากที่สุด
4	เนื้อหามีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน	4.80	96	0.16	มากที่สุด
5	มีการลำดับขั้นตอนก่อนหลังของเนื้อหา	4.80	96	0.16	มากที่สุด
6	เนื้อหาของเครื่องมือตรงกับความต้องการของท่าน	4.40	88	0.24	มาก
7	เนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้จริง	5.00	100	0	มากที่สุด
8	สำนวนภาษาที่ใช้ อ่านเข้าใจง่าย	5.00	100	0	มากที่สุด
9	ภาษาที่ใช้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การใช้ภาษา	4.60	92	0.24	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม		4.72	94.33	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้
ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) มีความถูกต้องระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72,
ร้อยละ 94.33 , S.D. = 0.17)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของ
ครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) ด้านความเป็นประโยชน์

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน			แปลผล
		$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	
ด้านรูปเล่มของคู่มือ					
1	ขนาดของคู่มือ	4.80	96	0.16	มากที่สุด
2	ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร	5.00	100	0	มากที่สุด
3	ความถูกต้องในการพิมพ์	5.00	100	0	มากที่สุด
ด้านเนื้อหาของคู่มือ					
1	เนื้อหาครอบคลุม	4.80	96	0.16	มากที่สุด
2	เนื้อหามีความกระชับ ทำความเข้าใจได้ง่าย	4.80	96	0.16	มากที่สุด
3	เนื้อหามีความชัดเจนทุกขั้นตอน	4.60	92	0.24	มากที่สุด
4	เนื้อหามีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน	4.80	96	0.16	มากที่สุด
5	มีการลำดับขั้นตอนก่อนหลังของเนื้อหา	5.00	100	0	มากที่สุด
6	เนื้อหาของเครื่องมือตรงกับความต้องการของท่าน	4.80	96	0.16	มากที่สุด
7	เนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้จริง	5.00	100	0	มากที่สุด
8	สำนวนภาษาที่ใช้ อ่านเข้าใจง่าย	4.80	96	0.16	มากที่สุด
9	ภาษาที่ใช้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การใช้ภาษา	4.80	96	0.16	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม		4.85	97.00	0.11	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้
ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) มีความเป็นประโยชน์ระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.85$, ร้อยละ 97, S.D. = 0.11)

ระยะที่ 3 ประเมินผลการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน กับหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้าชั้นเรียนเตรียมความพร้อม 1-5 ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้และนักสหวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 จำนวน 40 คน โดยมีผลการประเมินแสดงในตารางที่ 4.12 - 4.15

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบนในภาพรวม

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน			แปลผล
		$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	
1	ด้านแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)	4.46	89.20	0.61	มาก
2	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.57	91.30	0.47	มากที่สุด
3	ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน	4.61	92.27	0.36	มากที่สุด
	เฉลี่ยโดยรวม	4.55	90.92	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบนในภาพรวม ด้านแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, ร้อยละ 89.20, S.D. = 0.61) ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57, 4.61$ ร้อยละ 91.30, 92.27, S.D. = 0.47, 0.36 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า คุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, ร้อยละ 90.92, S.D. = 0.48)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ประเด็นการประเมินแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน			แปลผล
		$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	
1	แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) มีการกำหนดจุดประสงค์พัฒนาผู้เรียนสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.45	89	0.65	มาก
2	จัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เป้าหมายระยะยาวตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.45	89	0.55	มาก
3	เลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.43	88.5	0.79	มาก
4	เลือกใช้สื่อแหล่งการเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่หลากหลาย เหมาะสม ผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการ	4.40	88	0.54	มาก
5	เลือกใช้วิธีวัดผล และเครื่องมือประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.58	91.5	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม		4.46	89.20	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, ร้อยละ 89.20, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ประเด็นการประเมินการจัดการเรียนรู้

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน			แปลผล
		$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	
1	จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอนตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ที่กำหนดไว้	4.55	91	0.45	มากที่สุด
2	ใช้วิธีสอนหรือเทคนิคการสอนส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนตามความสามารถได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ	4.45	89	0.65	มาก
3	ใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.55	91	0.50	มากที่สุด
4	มีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของตัวผู้เรียนและเครื่องมือที่หลากหลาย	4.65	93	0.38	มากที่สุด
5	ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียน	4.63	92.5	0.38	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม		4.57	91.30	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, ร้อยละ 91.30, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ประเด็นผลที่เกิดกับผู้เรียน

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน			แปลผล
		$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	
1	ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดี ที่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดในแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)	4.50	90	0.55	มาก
2	ชิ้นงาน และหรือผลงานของผู้เรียนสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดในแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)	4.65	93	0.28	มากที่สุด
3	ผู้เรียนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คุณธรรมพื้นฐานและความกตัญญู ระดับดีขึ้นไป	4.75	95	0.29	มากที่สุด
4	ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาตามศักยภาพ	4.55	91.06	0.33	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม		4.61	92.27	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ประเด็นผลที่เกิดกับผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, ร้อยละ 92.27, S.D. = 0.36)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน 2) เพื่อพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ 3) เพื่อประเมินผลการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โดยมีวิธีการดำเนินงาน 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) กลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้าชั้นเรียนเตรียมความพร้อม 1-5 ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักสหวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน จำนวน 159 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ระยะที่ 2 พัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการหาคุณภาพของคู่มือ โดยนำผลการสังเคราะห์จากระยะที่ 1 นำมาพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) แล้วนำไปหาคุณภาพกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ระยะที่ 3 ประเมินผลการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการนำคู่มือไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้าชั้นเรียนเตรียมความพร้อม 1-5 ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้และนักสหวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลังการใช้คู่มือที่พัฒนาขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 73.75 นักสหวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 14.37 หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 10.63 และหัวหน้าชั้นเรียน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ด้านอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30-40 ปี และน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.25 และ 26.25 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีและระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.13 และ 27.50 ตามลำดับ ด้านวุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.12 สาขาอื่นที่ได้รับการอบรมครูผู้สอนคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 30.63 ตามลำดับ และสาขาอื่นที่ไม่ได้รับการอบรมครูผู้สอนคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 26.25

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.16 -4.26 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.79) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านแบ่งปันวิธีการปฏิบัติงานและการร่วมกันสะท้อนผล ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของแนวทางของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

1. สภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย

1.1 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขาดวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำในการจัดการศึกษา จึงทำให้บุคลากรบางส่วนขาดการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารขาดการมอบหมายหัวหน้างานหลักในการดำเนินงาน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน

1.2 ด้านบุคลากร ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ครูการศึกษาพิเศษและนักสหวิชาชีพในหลาย ๆ ด้านที่จะมาช่วยจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในทุกมิติ บุคลากรบางท่านยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และขาดความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บุคลากรบางท่านไม่กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองและภาระงานของบุคลากรมีจำนวนมากส่งผลให้ไม่สามารถจัดประชุมตามปฏิทินที่กำหนดไว้ได้

1.3 ด้านเวลา ในการจัดประชุมตามตารางสอนไม่เพียงพอ ไม่สามารถจัดได้ตามปฏิทินที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญของกลุ่มไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตามเวลาที่กำหนดได้และไม่สามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาได้ตามปฏิทินที่กำหนดไว้ได้

1.4 สภาพปัญหาของผู้เรียนมีความหลากหลาย ทำให้การดำเนินงานค่อนข้างไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้

1.5 ด้านทรัพยากร สื่อ วัสดุไม่เพียงพอ

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของแนวทางของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

2.1 ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจนให้การสนับสนุนและส่งเสริมอย่างแท้จริง จัดทำแผนปฏิบัติการและมีการติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สำเร็จไปตามที่วางแผนไว้ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่ทำให้เกิดความสนใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ควรมีการติดตามนิเทศอย่างต่อเนื่อง ควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมดังกล่าวของผู้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

2.2 ด้านบุคลากร มีแนวทางของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

2.2.1 การสร้างองค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ จัดทำคู่มือแนวการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.2 การมีการวางแผน กำหนดระยะเวลา เพื่อวิเคราะห์ หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขร่วมกันหลายฝ่าย

2.2.3 ประชุมกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ร่วมกันก่อนการจัดการเรียนการสอนและติดตามผลเป็นประจำ

2.2.4 การกระตุ้นความคิดเห็นรายบุคคลและตั้งใจรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

2.2.5 บุคลากรต้องเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2.3 ด้านเวลา จัดทำตาราง กำหนดระยะเวลา ปฏิทินการการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนวิชาชีพให้มีความชัดเจน แต่ถ้าไม่สามารถเข้าร่วมประชุมในเวลาที่กำหนดได้เนื่องจากภาระงานที่แทรกเข้ามา สามารถจัดการประชุมในรูปแบบออนไลน์ได้

2.4 วิเคราะห์ปัญหาที่สำคัญจำเป็นต่อผู้เรียน และร่วมมือวางแผนแก้ไขปัญหา กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้เรียน เน้นแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของนักเรียน แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ด้วยการใช้กระบวนการวิจัย

2.5 การสร้างสื่อนวัตกรรมเพื่อในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้

2. ผลการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการหาคุณภาพของคู่มือ

ผลการประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ฉบับร่าง) มี 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน และด้านการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน และจากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง

และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินผลการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการประเมินการประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลังการใช้คู่มือที่พัฒนาขึ้น โดยผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ หัวหน้าชั้นเรียนเตรียมความพร้อม 1-5 ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักสหวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ด้านแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IP) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง)

จากการสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

การบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง และด้านแบ่งปันวิธีการปฏิบัติงานและการร่วมกันสะท้อนผลตามลำดับ

ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีหลายด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ โครงสร้างแต่งตั้งคณะกรรมการ การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน การกำหนดปฏิทินเวลา การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้บุคลากร และบุคลากรบางส่วนยังขาดองค์ความรู้ในด้านการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า บุคลากรบางส่วนไม่ได้มีวุฒิทางการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษและไม่ได้รับการอบรมครูผู้สอนคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 26.25 ของกลุ่มตัวอย่าง จึงทำให้บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในทุกมิติ ขาดการประสานความร่วมมือร่วมกันของบุคลากร ขาดการประชุม ปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลขาดการคล่องตัว มีความยากลำบากในการพัฒนางานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ขาดความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษในการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นเรื่องที่แตกต่างกันจากการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั่วไป เนื่องจากบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นบุคลากรที่มีความหลากหลายศาสตร์วิชาชีพ ทั้งศาสตร์วิชาชีพทั่วไป และศาสตร์วิชาชีพเฉพาะทาง จนเกิดเป็นการทำงานของนักสหวิชาชีพ (Multidisciplinary) ซึ่งนักสหวิชาชีพแต่ละคนจะมีภูมิหลัง (Back Ground) ที่แตกต่างกัน จึงทำให้บุคลากรแต่ละคนมีองค์ความรู้ ทักษะ เทคนิคและประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรให้สามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษที่ด้นั้น จะต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของนักสหวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ เทคนิคในการจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศุภวรรณ สัจจิตบูล (2560, น. 213) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการสำหรับใช้พัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นรากฐานในการดำเนินงานซึ่งเกิดจากการร่วมมือแบ่งปัน ประสบการณ์ และการทำงานร่วมกันของผู้เข้ารับการศึกษา หรือระหว่างผู้เข้ารับการศึกษากับผู้เชี่ยวชาญทางด้านการเรียนการสอน โดยต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และชาริณี ตรีวิญญู (2557, น. 1) กล่าวว่า การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เป็นแนวคิดและกระบวนการพัฒนาครูวิชาชีพ (Professional Development) ที่มุ่งเน้นการทำงานศึกษาวิจัยร่วมกันของกลุ่มครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียน

และสถานศึกษาของตนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาว ทั้งนี้เพื่อพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปพร้อมกัน

ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษภาคเหนือตอนบนควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มียอดความรู้ความสามารถ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษที่รอบด้านโดยใช้กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนิษฐ์ บุญแรง (2561, น. 6) กล่าวว่า การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน การพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการหาคุณภาพของคู่มือ

จากผลการพัฒนา พบว่า คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ และด้านการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารบุคคลการพัฒนาครูกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และจากการสอบถามบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางของบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผลประเมินคุณภาพคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอภิปรายแยกตามองค์ประกอบดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ มี 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของศูนย์การศึกษาพิเศษ 2) ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของศูนย์การศึกษาพิเศษ 3) จัดประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง 4) ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามและรายงานผล โดยจะพบว่า มีการนำแนวคิดการบริหารงานบุคคลมาใช้ในการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งจะประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ หัวหน้า

กลุ่มบริหารงาน 4 ฝ่ายคณะครู และนักสหวิชาชีพ เป็นต้น การประชุมคณะกรรมการเพื่อดำเนินงาน การประชุมเพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้กับ บุคลากร การส่งเสริม สนับสนุนกำกับติดตามผลเป็นระยะและการรายงานผล สอดคล้องกับแนวคิด การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรมนุษย์ (POLC) จะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) ซึ่งกรรณิการ์ สุวรรณศรี (ม.ป.ป., น. 45) กล่าวว่า การวางแผน เป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพา สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ มี ทักษะและความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย สร้างกลยุทธ์ ตลอดจนตัดสินใจวางแผนทาง ในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมของสถานศึกษา เพื่อให้ สถานศึกษาสามารถอยู่รอดและเจริญเติบโตได้อย่างเหมาะสม ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในสังคม

2.2 ด้านการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ การรวมกลุ่ม ของคณะครูและทีมนักสหวิชาชีพแยกตามห้องเรียน จำนวน 5 ห้อง ซึ่งแต่ละห้องเรียนจะมี ครูการศึกษาพิเศษ ครูสาระการเรียนรู้ และนักสหวิชาชีพ จำนวน 7-10 คน มีการแบ่งบทบาทสมาชิก ในกลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการความสะอาด มีหน้าที่ควบคุมประเด็นการพูดคุย กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สมาชิกและผู้บันทึก โดยจะต้องสรุปประเด็นสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา

2.2.2 การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา มีการประชุมของกลุ่ม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) กล่าวคือ กลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ใน ห้องเรียนจะประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาจำเป็นที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน หรือสิ่งต้องการพัฒนาของ นักเรียนในชั้นเรียน สาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา

2.2.3 ออกแบบและจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรม กล่าวคือ เลือกปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาในขั้นตอนที่ 2 มาออกแบบจัดทำแผนการสอนเฉพาะ บุคคล (IIP) กิจกรรม และนวัตกรรม สื่อเทคโนโลยีในการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงลักษณะความ พิกัดและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งขั้นตอนนี้สามารถเชิญผู้เชี่ยวชาญ ทีมนักสหวิชาชีพ ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมคำแนะนำในการออกแบบแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)

2.2.4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข โดยให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันสะท้อนคิด วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) กิจกรรมและนวัตกรรมในการเรียนการสอนและนำผลจากการร่วมกันสะท้อนคิดจากสมาชิกทุกคน สรุปผลปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

2.2.5 จัดการเรียนรู้ หรือกิจกรรมหรือนวัตกรรม ในขั้นตอนนี้ครูผู้สอน (Model Teacher) จะจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจริงระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีเพื่อนสมาชิกในทีม (Buddy Teacher) 1 คน หรือมากกว่า ร่วมสังเกตการณ์และบันทึกวิถีทัศน์โดยเฉพาะช่วงเวลาที่สำคัญ เช่น ช่วงเวลาที่ผู้เรียนแสดงว่าเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายของการเรียนการสอน บ้างหรือไม่ ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีอะไรที่เป็นการปฏิบัติที่ดีที่ควรรักษา หรือจุดอ่อนที่ควรแก้ไข

2.2.6 ประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม กล่าวคือ ครูผู้สอน (Model Teacher) จัดประชุมกับสมาชิกในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นำหลักฐานต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เช่น บันทึกหลังการสอน วิดีโอบันทึกการสอน เป็นต้น นำเสนอในที่ประชุมโดยสมาชิกในกลุ่มจะร่วมกันสะท้อนคิดผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4 ประเด็น ได้แก่ ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด รู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้ และ/หรือมีพฤติกรรมบรรลุตามเป้าหมายนั้นแล้ว ผู้เรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้และยังไม่บรรลุพฤติกรรมเป้าหมายจะทำอย่างไรต่อไป และผู้เรียนที่เกิดการเรียนรู้และบรรลุเป้าหมายแล้วจะพัฒนาต่อไปอย่างไร สรุปผล ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป

โดยการสรุปผลรูปแบบวิธีการจะมี 2 แนวทาง ดังนี้

2.2.6.1 หากกิจกรรมการเรียนการสอนที่กลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้แล้ว หากไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องปรับปรุงตามมติกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แล้วไปสอนในรอบใหม่

2.2.6.2 หากกิจกรรมการเรียนการสอนที่กลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ปรับปรุงและทดลองใช้แล้ว บรรลุตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ตั้งไว้ สามารถนำมาทดลองใช้รอบ 2 และ 3 แล้วจึงนำไปเผยแพร่

2.2.7 สรุปเผยแพร่แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรม เป็นการสรุปผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติการนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของซาริณี ตีรวรัญญู (2560) ได้ศึกษาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน : แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือการรวมกลุ่มทำงานแบบร่วมมือร่วมพลังของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียน การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งค่านิยม วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ และประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคลร่วมกันอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยการดำเนินงานตามแนวคิดนี้ไม่ได้มีขั้นตอนหรือรูปแบบการดำเนินงานที่สำเร็จรูปเป็นนามธรรม ผู้สนใจจึงสามารถใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (LS) เป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการดำเนินงานได้ เนื่องจากมีหลักการและกระบวนการที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และสามารถช่วยพัฒนาครู ผู้เรียน สภาพการเรียนรู้การสอน และสัมพันธภาพของบุคลากรในสถานศึกษาได้พร้อมกัน ทั้งนี้ ต้องอาศัยการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง การใช้เทคนิควิธีในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน การสื่อสารทางบวก และการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จึงสามารถเปลี่ยนแปลงสำเร็จผลและเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับแนวคิดของวรารักษ์ วงษาบัน (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (LS) ของครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าครูสามารถพัฒนาตนเองและเปิดโอกาสให้กับตนเองที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปพร้อมกับนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 จากการถ่ายทอดความรู้เปลี่ยนเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย จนนักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของยาซ่า ฟอลส์ (Jasja Valckx, 2018) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) กับการพัฒนาทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยม การอำนวยความสะดวกของหัวหน้าต่อการพัฒนาครู การรับรู้ของครูถึงจุดแข็งในการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่า กลุ่มที่มีการรับรู้ที่ดีกว่าเกี่ยวกับคุณลักษณะของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีศักยภาพในการพัฒนาครูสูงกว่าทั้งในภาพรวมและเฉพาะรายวิชา ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่าบทบาทการเป็นผู้นำของหัวหน้าแผนกและหัวหน้าฝ่ายสามารถกระตุ้นการทำงานร่วมกันเกิดการพัฒนาครูในกลุ่มที่มีการรับรู้ที่ดีได้ผลดีกว่า

3. ผลการประเมินผลการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) อยู่ระดับมาก เนื่องจากการดำเนินการตามวิธีการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 7 ขั้นตอน โดยใช้สมาชิกกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของแต่ละห้องเรียนที่จะประกอบด้วย ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระ นักสหวิชาชีพ ร่วมกันประชุมปรึกษาหารือสะท้อนคิด พัฒนาและออกแบบแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียน โดยคำนึงถึงลักษณะความพิการ ความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนแต่ละบุคคล สมาชิกกลุ่มกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันออกแบบพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เทคนิคการสอน สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการของเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การวัดผลประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับลักษณะความพิการของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีที่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดในแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562, น. 11) ที่กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพ การศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน เป็นความร่วมมือร่วมใจกันทางวิชาการของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการศึกษาของนภาพร วรเนตรสุดาทิพย์ (2554) พบว่า การพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมครู เช่น การใช้สื่อของจริงเพื่อช่วยให้นักเรียนเรียนรู้การแก้ไขปัญหามีความหมาย การที่ครูได้มีเครือข่ายสนับสนุนทางวิชาการภายในโรงเรียน องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน คือ กลุ่มครูร่วมกันเตรียมแผนการสอนของบทเรียน จากนั้นนำแผนการสอนนั้นไปใช้สอนโดยมีทีมการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ เข้าร่วมสังเกตการณ์การสอนมีการอภิปรายหลังการสอนเพื่อวิเคราะห์การสอนบทเรียนนั้น การศึกษาชั้นเรียนจะช่วยให้ครูสนใจกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในบทเรียน อีกทั้งยังเปิดโอกาสที่ครูจะได้รวบรวมข้อมูลจากการสอนตามแผนการสอนที่ทีมการพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้ร่วมกันจัดทำขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของจอยส์ แชนส์ (Joyce Shanks, 2016) ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการกับผู้สมัครครู

เมื่อใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาสนับสนุนการจัดการปฏิบัติการสอนในนักเรียนระดับก่อนเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาสู่การเป็นครู พบว่า มีการพัฒนาด้านการวางแผนการสอน การจัดการห้องเรียน และการประเมินผลนักเรียน การปฏิบัติการสอนและการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีประโยชน์อย่างมากในการเป็นแนวทางให้ผู้สมัครครูสามารถทำงานภายใต้ความกดดันสูงต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ครูและช่วยให้เรียนรู้ได้มาก

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษควรส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนเป้าหมายและสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการประชุมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นประจำทุกสัปดาห์ เพื่อจะได้นำปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษมาร่วมกันวางแผน แก้ไขปัญหาพัฒนาบทเรียนร่วมกันวางแผนเป้าหมายในการจัดการศึกษาร่วมกัน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสัปดาห์ต่อไป
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษควรมีการกำกับติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่อง
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียนได้ และช่วยพัฒนาครูให้มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในการบริหารงานด้านอื่น ๆ เช่น กลุ่มบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เป็นต้น
2. ควรมีการนำคู่มือคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้กับศูนย์การศึกษาพิเศษอื่น ๆ และทำการเปรียบเทียบผลการทดลองใช้แต่ละสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 4) 2562. สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/057/T0042.PDF>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2556. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553. สืบค้นจาก <http://kormor.obec.go.th/act/act081.pdf>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550. สืบค้นจาก <http://www.amnat-ed.go.th/data/3/download/law/16.pdf>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (ม.ป.ป). คู่มือประกอบการอบรม การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ผู้สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กัสมัสส์ อาเด. (2561). การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วมพลังในโรงเรียนประถมศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก. มหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จุพามาศ จันทรศรีสุต. (2560). การจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชาธิณี ตรีวิธัญญ. (2557). การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชาธิณี ตริวิชัย. (2560). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน : แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 45(1), 299-319.
- โชตชวัล พุกิกกาญจน์. (2556). แนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์, 2(1), 27-32.
- จิตติพร สิมสวัสดิ์. (2561). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ณัฐนิช ศรีคำคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ดวงนภา เตปลา. (2562). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านท่าบุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทัศนีย์ บุญแรง. (2561). การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิด วิเคราะห์ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธงชัย คำปวง. (2561). การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นภาพร วรเนตรสุตาพิชัย. (2554). การศึกษาชั้นเรียน (Lesson study) : แนวคิดใหม่ในการพัฒนา วิชาชีพครู. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(2), 86-99.
- นวรรตน์ ไวยมภู. (2560). การเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของ อาจารย์พยาบาล. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 4(1), 265-279.
- นพพร พรหมแพง. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู โดยปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาพอเพียงที่มีต่อผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ โรงเรียนจุมจังอุปถัมภ์เจริญเวทย์ ปีการศึกษา 2561. กาฬสินธุ์: สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์.
- นัตยา หล้าทูนธีรกุล. (2562). ครบเครื่องเรื่อง PLC: Professional Learning Community ให้มี นวัตกรรมยุค Thailand 4.0. ขอนแก่น: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น.

- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา
อาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปริญดา ลิ้มพานนท์ พรหมรัตน์. (2561). ผลของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มีต่อ
ความสามารถในการ ออกแบบและการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบสืบสอบที่เน้นการ
เสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของนิสิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
วารสารหน่วยวิจัยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้, 9(2), 250-263.
- พิชิต จำดี. (2561). แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียน
ขนาดเล็กจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิสิษฐ์ แก้ววรรณะ. (2558). การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ
สร้างสรรค์ด้วยปัญญา. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัย
ระดับชาติและนานาชาติ (Proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือ ครั้งที่ 15 (น.939-950). เชียงใหม่: ผู้แต่ง.
- เมธาสิทธิ์ ธีรัตนศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ., 2(2), 214 -228.
- เขวภา รัตนธรรม. (2564). ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. สืบค้นจาก
<https://www.chan1.net/teacher/33712>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ:
อรุณการพิมพ์.
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วราภรณ์ วงษาปัน. (2562). การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของครูโรงเรียนบ้านแม่
จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง,
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 8(1), 124-138.

- วลัยวัลลภ์ พุ่มพิงพุทท. (2554). *การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยรังสิต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วาราดา ณ ลานคา. (2560) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2* (น.1096-1102). มหาสารคาม: ผู้แต่ง
- วาสนา ทองทวียังยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *บันทึกชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา. (2560). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- ศุภวรรณ สัจจิต. (2560). *แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 37(1), 203-222.
- สิริกร ประสพสุข. (2555). *การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมภาษาอังกฤษสำหรับครูมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา 102 อุบลราชธานี เขต 5*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สิววรรณ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3*. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- สุนันทา พลโกชน. (2561). *การพัฒนาบทบาทครูในการดำเนินงานตามกรอบภารกิจของศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สุพจน์ อินทวงศ์ และกัญญาณน อินทวงศ์. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- สุเมธ งามนก. (2556). *การบริหารการศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษาบทเรียน (Lesson Study)*. วารสารศึกษาศาสตร์, 24(3), 37-47.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2563). การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง.

สืบค้นจาก <http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2012/7/18605273.pdf>.

สุรัสวดี จินดาเนตร. (2553). การพัฒนาคู่มือการสอนโครงงานคณิตศาสตร์ สำหรับครูในช่วงชั้นที่ 4

โรงเรียนคาราวิทยาลัยจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สรศักดิ์ นิมากร. (2560). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะ

ความพิการด้านร่างกายและการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา

พิเศษ. วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 6(2), 65-76.

สาวตรี จุ้ยทอง. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถ ด้านการ

คำนวณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้เรียนร่วมกับ

นักเรียนทั่วไปที่มีแบบการเรียนรู้ต่างลักษณะกัน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์

(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(2), 135-150.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558) สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย.

กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: เจียอ้าว.

ศิวกร รัตติโชติ. (2561). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ

ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน: วิจัยแบบผสมผสานวิธีการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรรถพล พามี. (2556). การบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม.

นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

อดิษฐ์ สรรคนุรักษ์. (2558). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล. วารสาร

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 12(1), 39-40.

Hairon, S., and Tan, C. (2015). Professional learning communities in Singapore and

Shanghai: Implications for teacher collaboration. *Compare - A Journal of Comparative and International Education*, 47(1), 91- 104.

Huijboom, F. and Meeuwen, P. V. (2021). Keeping track of the development of

professional learning communities in schools: the construction of two qualitative

classification instruments. สืบค้นจาก [https://www.tandfonline.com/doi](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19415257.2020.1731571)

/full/10.1080/19415257.2020.1731571.

Joyce, S. (2016). Implementing Action Research and Professional Learning Communities in a Professional Development School Setting to Support Teacher Candidate Learning.

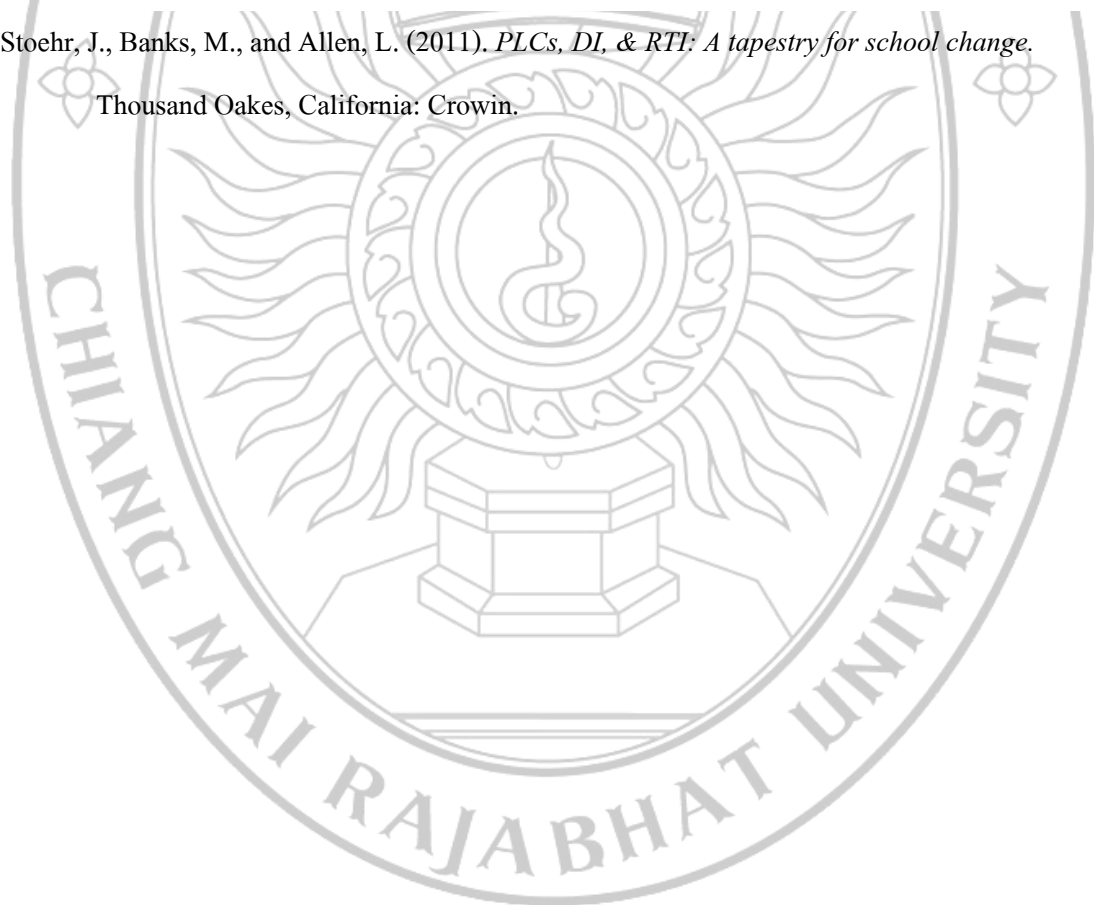
สืบค้นจาก <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1107086.pdf>.

Valckx, J. Devos, G. and Vanderlinde, R. (2018). Exploring the relationship between professional learning community characteristics in departments, teachers' professional development, and leadership. สืบค้นจาก <https://www.researchgate.net/publication/325733276>

_Exploring_the_relationship_between_professional_learning_community_characteristics_in_departments_teachers'_professional_development_and_leadership/link/5bd221fb4585150b2b875cf9/download.

Liou, Y. and Daly, A.J. (2014). Closer to Learning: Social Networks, Trust, and Professional Communities. สืบค้นจาก <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/105268461402400407>.

Stoehr, J., Banks, M., and Allen, L. (2011). *PLCs, DI, & RTI: A tapestry for school change*. Thousand Oaks, California: Crowin.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ผู้เชี่ยวชาญประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

ผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน



รายนามผู้เชี่ยวชาญ
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ชื่อ-สกุล	วุฒิ-สาขา	ตำแหน่ง
1. นายอิชฎักอานิก กัณฑ์ทวีชัย	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	รองผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษา สงเคราะห์เชียงใหม่
2. นางสาวรสพร พรวนหาญ	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
3. นายชาญณรงค์ รัตนา	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	อดีตผู้อำนวยการโรงเรียน กาวิละอนุกุล

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

ชื่อ-สกุล	วุฒิ-สาขา	ตำแหน่ง
1. ผศ.ดร. ศศิพันธ์ สุขบุญพันธ์	Ph.D. (Special Education)	รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. นายบุรชาติ ศิริเป็ง	ศษ.ม. สาขาวิจัยและสถิติ การศึกษา	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. นายเอนก ไชยวงศ์	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	อดีตผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา พิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัด เชียงใหม่
4. นายอาทิตย์ แกะเชอ	ศษ.ม. บริหารการศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขต การศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่
5. นางปรียาภรณ์ มหาเทพ	ศษ.ม. การส่งเสริมสุขภาพ	ครูชำนาญการพิเศษศูนย์ การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง)
- แบบประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน
- แบบประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลังการใช้คู่มือที่พัฒนาขึ้น

**แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือ
ของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง)**

คำชี้แจง

แบบสอบถามความคิดเห็นชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน เพื่อนำผลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นข้อมูลในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ต่อไป

1. แบบประเมินนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

- ตำแหน่ง ☐ ครูผู้สอน ☐ หัวหน้าชั้นเรียน
☐ หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ☐ นักสหวิชาชีพ
☐ ผู้อำนวยการ ☐ อื่น ๆระบุ

อายุ

- ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ ระหว่าง 30-40 ปี
☐ ระหว่าง 41-50 ปี ☐ ระหว่าง 51-60 ปี

ประสบการณ์ทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ ระหว่าง 6-10 ปี
☐ ระหว่าง 11-15 ปี ☐ ระหว่าง 16-20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี

วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี สาขา..... (โปรดระบุ)
☐ ปริญญาโท สาขา..... (โปรดระบุ)
☐ ปริญญาเอก สาขา..... (โปรดระบุ)
☐ อื่นๆ ... โปรดระบุ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน
คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงการสภาพปัจจุบันตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| ระดับคะแนน 5 หมายถึง | ปฏิบัติในระดับมากที่สุด |
| ระดับคะแนน 4 หมายถึง | ปฏิบัติในระดับมาก |
| ระดับคะแนน 3 หมายถึง | ปฏิบัติในระดับปานกลาง |
| ระดับคะแนน 2 หมายถึง | ปฏิบัติในระดับน้อย |
| ระดับคะแนน 1 หมายถึง | ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	สภาพปัจจุบันการบริหารบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ						
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและความต้องการ					
2	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยมอบหมายงานให้ครูอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
3	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดการคิดริเริ่มนวัตกรรม วิธีการและสิ่งใหม่ๆในการปฏิบัติงาน					
4	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู					
ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน						
1	ท่านและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน					
2	ท่านและครูในสถานศึกษามีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ					
3	ท่านและครูในสถานศึกษาร่วมแบ่งปันแนวคิดที่สอดคล้องกัน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน					
4	ท่านและครูในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง						
1	ท่านและครูในสถานศึกษาร่วมกันค้นหาค้นคว้าความรู้ใหม่ ทักษะ และเทคนิควิธีใหม่ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
2	ท่านและครูในสถานศึกษาร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด					

ข้อ	สภาพปัจจุบันการบริหารบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3	ท่านและครูในสถานศึกษานำแนวคิดที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มาประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน					
4	ท่านและครูในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาผ่านกิจกรรม สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาและดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้					
แบ่งปันวิธีการปฏิบัติงานและการร่วมกันสะท้อนผล						
1	ท่านและครูในสถานศึกษาร่วมกันแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเทคนิค วิธีการสอน วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน					
2	ท่านและครูในสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงาน มีส่วนร่วมสอนงาน (Coaching) เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ให้คำแนะนำ ชี้แนวทางในการปฏิบัติแก่เพื่อนครู					
3	ท่านและครูในสถานศึกษามีโอกาสสนทนา และให้ข้อมูลย้อนกลับร่วมกัน เกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อนำข้อมูลหรือความคิดเห็นที่ได้ไปปรับปรุงใช้ในการเรียนการสอน					
4	ท่านและครูในสถานศึกษาร่วมกันอภิปรายในลักษณะสลับกันสะท้อน เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และวางแผนปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

1. สถานศึกษาของท่านมีปัญหาในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างไรบ้าง

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างไรบ้าง

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ
นางสาวพัทยา เชื้อวิชา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



แบบประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบความคิดเห็นที่มีต่อคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 ประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบนในด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) ความเหมาะสม (Propriety Standards) ความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) และความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ของคู่มือ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

โดยพิจารณาตามระดับความคิดเห็นของท่านโปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ให้การศึกษาครั้งนี้นำบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทางด้านสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องหน้าข้อความหรือเติมข้อความใน ช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 – 40 ปี

☐ 41- 50 ปี

☐ 51 ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาโท☐ ปริญญาโท☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี☐ 5 -10 ปี☐ 11 – 15 ปี☐ มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 ประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ในด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) ความเหมาะสม (Propriety Standards) ความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) และความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ของคู่มือ

คำชี้แจง

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านพิจารณาว่าคู่มือการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูฯ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในแต่ละข้อรายการมากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละข้อที่ท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับการให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความถูกต้อง/ ความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความถูกต้อง/ ความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความถูกต้อง/ ความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความถูกต้อง/ ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความถูกต้อง					
1.1 ด้านรูปเล่มของคู่มือ					
1.1.1 ขนาดของคู่มือ					
1.1.2 ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร					
1.1.3 ความถูกต้องในการพิมพ์					
1.2 ด้านเนื้อหาของคู่มือ					
1.2.1 เนื้อหาครอบคลุม					
1.2.2 เนื้อหามีความกระชับ ทำความเข้าใจได้ง่าย					
1.2.3 เนื้อหามีความชัดเจนทุกขั้นตอน					
1.2.4 เนื้อหามีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน					
1.2.5 มีการลำดับขั้นตอนก่อนหลังของเนื้อหา					
1.2.6 เนื้อหาของเครื่องมือตรงกับความต้องการของท่าน					
1.2.7 เนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้จริง					
1.2.8 สำนวนภาษาที่ใช้ อ่านเข้าใจง่าย					
1.2.9 ภาษาที่ใช้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การใช้ภาษา					
2. ความเหมาะสม					
2.1 ด้านรูปเล่มของคู่มือ					
2.1.1 ขนาดของคู่มือ					
2.1.2 ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร					
2.1.3 ความถูกต้องในการพิมพ์					
2.2 ด้านเนื้อหาของคู่มือ					
2.2.1 เนื้อหาครอบคลุม					
2.2.2 เนื้อหามีความกระชับ ทำความเข้าใจได้ง่าย					
2.2.3 เนื้อหามีความชัดเจนทุกขั้นตอน					
2.2.4 เนื้อหามีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน					
2.2.5 มีการลำดับขั้นตอนก่อนหลังของเนื้อหา					

รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.2.6 เนื้อหาของเครื่องมือตรงกับความต้องการของท่าน					
2.2.7 เนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้จริง					
2.2.8 จำนวนภาษาที่ใช้ อ่านเข้าใจง่าย					
2.2.9 ภาษาที่ใช้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การใช้ภาษา					
3. ความเป็นไปได้					
3.1 ด้านรูปเล่มของคู่มือ					
3.1.1 ขนาดของคู่มือ					
3.1.2 ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร					
3.1.3 ความถูกต้องในการพิมพ์					
3.2 ด้านเนื้อหาของคู่มือ					
3.2.1 เนื้อหาครอบคลุม					
3.2.2 เนื้อหามีความกระชับ ทำความเข้าใจได้ง่าย					
3.2.3 เนื้อหามีความชัดเจนทุกขั้นตอน					
3.2.4 เนื้อหามีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน					
3.2.5 มีการลำดับขั้นตอนก่อนหลังของเนื้อหา					
3.2.6 เนื้อหาของเครื่องมือตรงกับความต้องการของท่าน					
3.2.7 เนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้จริง					
3.2.8 จำนวนภาษาที่ใช้ อ่านเข้าใจง่าย					
3.2.9 ภาษาที่ใช้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การใช้ภาษา					
4. ความเป็นประโยชน์					
4.1 ด้านรูปเล่มของคู่มือ					
4.1.1 ขนาดของคู่มือ					
4.1.2 ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร					
4.1.3 ความถูกต้องในการพิมพ์					
4.2 ด้านเนื้อหาของคู่มือ					

รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.2.1. เนื้อหาครอบคลุม					
4.2.2. เนื้อหามีความกระชับ ทำความเข้าใจได้ง่าย					
4.2.3. เนื้อหามีความชัดเจนทุกขั้นตอน					
4.2.4. เนื้อหามีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน					
4.2.5. มีการลำดับขั้นตอนก่อนหลังของเนื้อหา					
4.2.6. เนื้อหาของเครื่องมือตรงกับความต้องการของท่าน					
4.2.7. เนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้จริง					
4.2.8. สำนวนภาษาที่ใช้ อ่านเข้าใจง่าย					
4.2.9. ภาษาที่ใช้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การใช้ภาษา					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

นางสาวพัทยา เชื้อวิชา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

แบบประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้

หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

ชื่อครูที่รับการประเมิน..... ห้องเตรียมความพร้อม.....

คำชี้แจง ให้ผู้ประเมินทำการประเมินตามรายการประเมินและให้ระดับคุณภาพตามคำอธิบาย

- 5 หมายถึง มีความสอดคล้อง/เชื่อมโยง/ครอบคลุม/เหมาะสมมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความสอดคล้อง/เชื่อมโยง/ครอบคลุม/เหมาะสมมาก
 3 หมายถึง มีความสอดคล้อง/เชื่อมโยง/ครอบคลุม/เหมาะสมปานกลาง
 2 หมายถึง มีความสอดคล้อง/เชื่อมโยง/ครอบคลุม/เหมาะสมน้อย
 1 หมายถึง มีความสอดคล้อง/เชื่อมโยง/ครอบคลุม/เหมาะสมน้อยที่สุด

ด้านที่	ประเด็นการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1. ประเด็นการประเมินแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)						
1.1	แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) มีการกำหนดจุดประสงค์พัฒนาผู้เรียนสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
1.2	จัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เป้าหมายระยะยาวตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลและคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
1.3	เลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
1.4	เลือกใช้สื่อแหล่งการเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่หลากหลาย เหมาะสม ผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการ					

ด้านที่	ประเด็นการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1.5	เลือกใช้วิธีวัดผล และเครื่องมือประเมินผล ที่หลากหลายสอดคล้องกับเป้าหมายระยะ ยาวตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
2. ประเด็นการจัดการเรียนรู้						
2.1	จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IP) ที่ กำหนดไว้					
2.2	ใช้วิธีสอนหรือเทคนิคการสอนส่งเสริม พัฒนาการของผู้เรียนตามความสามารถ ได้ อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ					
2.3	ใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีที่ เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและ ภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการ จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.4	มีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการ พัฒนาการเรียนรู้ของด้วยวิธีการและ เครื่องมือที่หลากหลาย					
2.5	ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไข ปัญหาให้แก่ผู้เรียน ทั้งด้านการเรียน					
3. ประเด็นผลที่เกิดกับผู้เรียน						
3.1	ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดี ที่สอดคล้องกับ เป้าหมายระยะยาวตามแผนการจัด การศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดใน แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IP)					

ด้านที่	ประเด็นการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
3.2	ชิ้นงาน และหรือผลงานของผู้เรียน สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวตาม แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนด ในแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)					
3.3	ผู้เรียนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คุณธรรม พื้นฐานและความกตัญญู ระดับดีขึ้นไป					
3.4	ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาตาม ศักยภาพ					

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ
นางสาวพัทยา เชื้อวิชา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพเครื่องมือ

- การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหา เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง)
- การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน
- การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

ตารางที่ 6.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหา เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง)

รายการพิจารณา	ผู้ประเมินคนที่			ค่า IOC	ผลที่ได้
	1	2	3		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม					
1. ตำแหน่ง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. อายุ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ประสบการณ์ทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. วุฒิการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน					
1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ					
1.1 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและความต้องการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยมอบหมายงานให้ครูอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดการคิดริเริ่ม นวัตกรรม วิธีการและสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

รายการพิจารณา	ผู้ประเมินคนที่			ค่า IOC	ผลที่ได้
	1	2	3		
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน					
2.1 ท่านและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2 ท่านและครูในสถานศึกษามีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
2.3 ท่านและครูในสถานศึกษาร่วมแบ่งปันแนวคิดที่สอดคล้องกัน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4 ท่านและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง					
3.1 ท่านและครูในสถานศึกษาร่วมกันค้นหาองค์ความรู้ใหม่ ทักษะ และเทคนิควิธีใหม่ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2 ท่านและครูในสถานศึกษาร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

รายการพิจารณา	ผู้ประเมินคนที่			ค่า IOC	ผลที่ได้
	1	2	3		
3.3 ท่านและครูในสถานศึกษานำแนวคิดที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มาประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4 ท่านและครูในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาผ่านกิจกรรม สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาและดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. แบ่งปันวิธีการปฏิบัติงานและการร่วมกันสะท้อนผล					
4.1 ท่านและครูในสถานศึกษาร่วมกันแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเทคนิค วิธีการสอน วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2 ท่านและครูในสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงาน มีส่วนร่วมสอนงาน (Coaching) เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ให้คำแนะนำ ชี้แนวทางในการปฏิบัติแก่เพื่อนครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3 ท่านและครูในสถานศึกษามีโอกาสสนทนา และให้ข้อมูลย้อนกลับร่วมกันเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อนำข้อมูลหรือความคิดเห็นที่ได้ไปปรับปรุงใช้ในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

รายการพิจารณา	ผู้ประเมินคนที่			ค่า IOC	ผลที่ได้
	1	2	3		
4.4 ท่านและครูในสถานศึกษาร่วมกันอภิปรายในลักษณะสลับกันสะท้อน เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และวางแผนปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้

ตารางที่ 6.2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

รายการพิจารณา	ผู้ประเมินคนที่			ค่า IOC	ผลที่ได้
	1	2	3		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน					
1. ตำแหน่ง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. อายุ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ประสบการณ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน					
1. ด้านรูปเล่มของคู่มือ					
1.1 ขนาดของคู่มือ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2 ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3 ความถูกต้องในการพิมพ์	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้

2. ด้านเนื้อหาของคู่มือ					
2.1 เนื้อหาครอบคลุม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 6.2 (ต่อ)

รายการพิจารณา	ผู้ประเมินคนที่			ค่า IOC	ผลที่ได้
	1	2	3		
2.2 เนื้อหาที่มีความกระชับ ทำความเข้าใจได้ง่าย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3 เนื้อหาที่มีความชัดเจนทุกขั้นตอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4 เนื้อหาที่มีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.5 มีการลำดับขั้นตอนก่อนหลังของเนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.6 เนื้อหาของเครื่องมือตรงกับความต้องการของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.7 เนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้จริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.8 ถ้านวนภาษาที่ใช้ อ่านเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.9 ภาษาที่ใช้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การใช้ภาษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 6.3 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบประเมินประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

รายการพิจารณา	ผู้ประเมินคนที่			ค่า IOC	ผลที่ได้
	1	2	3		
1. ประเด็นการประเมินแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)					
1.1 แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) มีการกำหนดจุดประสงค์พัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2 จัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	0	+1	+1	0.66	ใช้ได้
1.3 เลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4 เลือกใช้สื่อแหล่งการเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่หลากหลายเหมาะสม ผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.5 เลือกใช้วิธีวัดผล และเครื่องมือประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับ	0	+1	+1	0.66	ใช้ได้

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแผนการจัด					
-----------------------------------	--	--	--	--	--

ตารางที่ 6.3 (ต่อ)

รายการพิจารณา	ผู้ประเมินคนที่			ค่า IOC	ผลที่ได้
	1	2	3		
การศึกษาเฉพาะบุคคลและคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
2. ประเด็นการจัดการเรียนรู้					
2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอนตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2 ใช้วิธีสอนหรือเทคนิคการสอนส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนตามความสามารถได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3 ใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4 มีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.5 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหามาให้ผู้เรียนทั้งด้านการเรียน และการปรับตัวในสังคม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ประเด็นผลที่เกิดกับผู้เรียน					
3.1 ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดี ที่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวตามแผนการจัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

การศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และคุณลักษณะ ที่พึง					
---	--	--	--	--	--

ตารางที่ 6.3 (ต่อ)

รายการพิจารณา	ผู้ประเมินคนที่			ค่า IOC	ผลที่ได้
	1	2	3		
ประสงค์ตามที่กำหนดในแผนการสอนเฉพาะ บุคคล (IIP)					
3.2 ชิ้นงาน และหรือผลงานของผู้เรียน สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวตามแผนการ จัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดใน แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3 ผู้เรียนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คุณธรรมพื้นฐานระดับดีขึ้น	+1	0	+1	1.00	ใช้ได้
3.4 ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาตาม ศักยภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ผลการทดลองเครื่องมือ

- ข้อมูลประมวลผลการวิเคราะห์สภาพ
ปัจจุบัน และปัญหาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลใน
การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษใน
ภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) กลุ่มทดลองเครื่องมือ



ข้อมูลประมวลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือ
ของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน (ฉบับร่าง) (กลุ่มทดลองเครื่องมือ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	70.80	33.06	0.64	0.90
A2	70.50	38.40	0.10	0.92
A3	70.80	33.61	0.62	0.90
A4	70.60	34.80	0.64	0.90
B5	70.53	34.05	0.72	0.90
B6	70.63	32.65	0.79	0.90
B7	70.50	35.09	0.68	0.90
B8	70.60	33.01	0.84	0.90
C9	70.63	34.79	0.55	0.91
C10	70.53	34.88	0.68	0.90
C11	70.70	32.56	0.78	0.90
C12	70.43	35.56	0.68	0.90
D13	70.67	35.75	0.45	0.91
D14	70.57	33.77	0.66	0.90
D15	70.70	33.46	0.66	0.90
D16	70.80	36.10	0.23	0.92

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.91	16

ภาคผนวก จ

หนังสือราชการ





ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว. ๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายชาญณรงค์ รัตน
ข้าราชการบำนาญ โรงเรียนกาวีละอนุกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวพัทยา เขียววิชา นักศึกษา
ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ อุทธโยธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี
โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ
และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนิจ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๔๔๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๔๔๕๙๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว. ๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวสรรพ พรวนหาญ

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวพัทธยา เขียววิชา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ อุทธโยธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๙๙

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบจากผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายอัมรินทร์ อภิบาล กัณฑ์วิชัย

รองผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวพัทยา เขียววิชา นักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ อุทธโยธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนิจจุฬ พูลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙





ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ 900

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๘ จังหวัดเชียงใหม่

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นักศึกษา นางสาวพัทยา เขียววิชา ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกตุ อุทธโยธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ เพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยกำหนดทดลองเครื่องมือในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนุช พูลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๙๗-๒๖๓-๙๑๔๑

เบอร์โทรผู้ประสานงาน ๐๘๑-๙๖๑-๐๗/๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว ๑๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นักศึกษา นางสาวพัทยา เขียววิชา ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกตุ อุทธโยธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาใช้เครื่องมือ เพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยกำหนดใช้เครื่องมือในระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ ส่วนรายละเอียด อื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนรินทร์ พลงวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๙๗-๒๖๓-๙๑๔๔๑

เบอร์โทรผู้ประสานงาน ๐๘๑-๙๖๑-๐๓๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ ๗๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๘ จังหวัดเชียงใหม่

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นักศึกษา นางสาวพัทยา เขียววิชา ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกตุ อุทธโยธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาใช้เครื่องมือ เพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยกำหนดใช้เครื่องมือในระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ ส่วนรายละเอียด อื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๓๗-๒๖๓-๙๑๔๔๑

เบอร์โทรผู้ประสานงาน ๐๘๑-๙๖๑-๐๓/๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/๖.๖๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นักศึกษา นางสาวพัทยา เขียววิชา ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกตุ อุทธโยธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาใช้เครื่องมือ เพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยกำหนดใช้เครื่องมือในระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ ส่วนรายละเอียด อื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนรินทร์ พลงวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๓๗-๒๖๓-๙๑๘๘

เบอร์โทรผู้ประสานงาน ๐๘๑-๙๖๑-๐๓๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/๒๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นักศึกษา นางสาวพัทยา เขียววิชา ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกตุ อุทธโยธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาใช้เครื่องมือ เพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยกำหนดใช้เครื่องมือในระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ ส่วนรายละเอียด อื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๙๖-๒๖๓-๙๑๔๔

เบอร์โทรผู้ประสานงาน ๐๘๑-๙๖๑-๐๙๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/๖.๒๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นักศึกษา นางสาวพัทยา เขียววิชา ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกตุ อุทธโยธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาใช้เครื่องมือ เพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยกำหนดใช้เครื่องมือในระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ ส่วนรายละเอียด อื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ รุ่งวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๓๖-๒๖๓-๙๑๔๔๑

เบอร์โทรผู้ประสานงาน ๐๘๑-๙๖๑-๐๓๙๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นักศึกษา นางสาวพัทยา เขียววิชา ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกตู อุทโยธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาใช้เครื่องมือ เพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยกำหนดใช้เครื่องมือในระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ ส่วนรายละเอียด อื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนรินทร์ พงษ์วัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๓๗-๒๖๓-๙๑๔๔

เบอร์โทรผู้ประสานงาน ๐๘๑-๙๖๑-๐๓๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/๓ ๕๐๙

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นักศึกษา นางสาวพัทยา เขียววิชา ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกตุ อุทธโยธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาใช้เครื่องมือ เพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยกำหนดใช้เครื่องมือในระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ ส่วนรายละเอียด อื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนัฏฐ์ พงษ์วัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๕๓-๒๖๓-๕๑๔๔

เบอร์โทรผู้ประสานงาน ๐๘๑-๕๖๑-๐๓๕๕



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/๖๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำพูน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นักศึกษา นางสาวพัทยา เขียววิชา ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกตุ อุทธโยธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาใช้เครื่องมือ เพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยกำหนดใช้เครื่องมือในระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนรินทร์ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๓๗-๒๖๓-๙๑๔๔

เบอร์โทรผู้ประสานงาน ๐๘๑-๙๖๑-๐๓๙๙



ที่ ขว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/๖๒๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๓/ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๘ จังหวัดเชียงใหม่

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นักศึกษา นางสาวพทยา เขียววิชา ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกตุ อุทธโยธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในระหว่างวันที่ ๑-๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พงษ์วัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๔๔๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๔๔๕๙๙๙

ภาคผนวก จ

ภาพกิจกรรมประกอบ





การประเมินคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบนของผู้เชี่ยวชาญ



การขออนุญาตใช้เครื่องมือวิทยานิพนธ์ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่

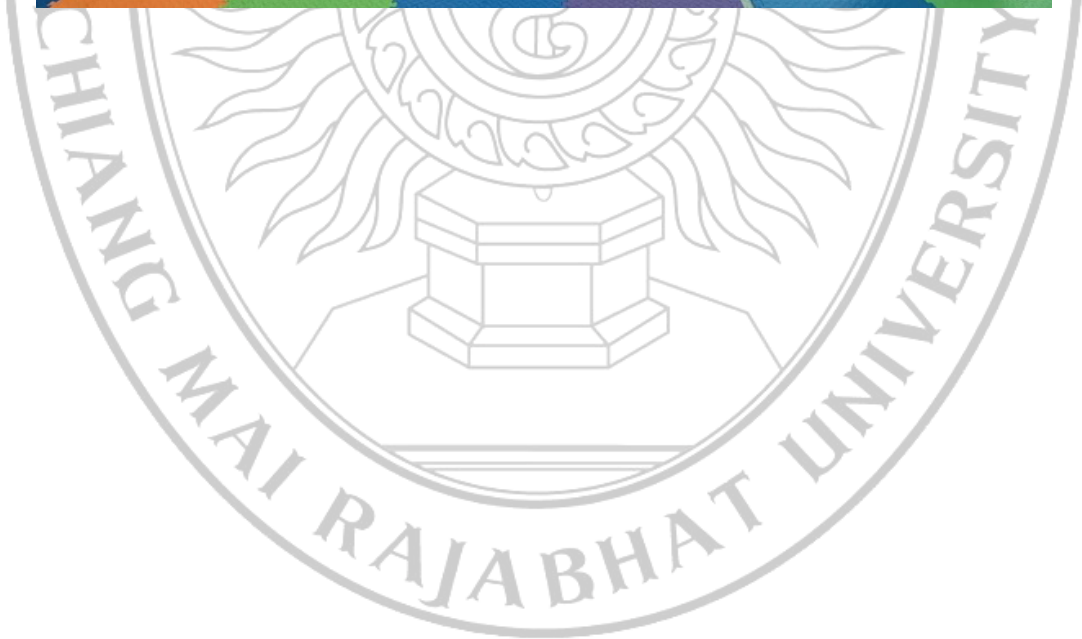


การแนะนำการใช้คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบนกับหัวหน้าฝ่ายวิชาการ



การนำคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบนไปใช้ในห้องเรียนเตรียมความพร้อม 1-5





การนำคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ไปใช้ในห้องเรียนเตรียมความพร้อม 1-5





การนำคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบนไปใช้ในห้องเรียนเตรียมความพร้อม 1-5

ภาคผนวก ข

คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
สู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

พัทยา เชี่ยววิชา

คู่มือประกอบการศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2564





คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
สู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

พัทยา เขียววิชา
ครูชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8
จังหวัดเชียงใหม่

คู่มือประกอบการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2564



คำนำ

คู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาครูผู้สอนของศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยอาศัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีการร่วมมือ ร่วมใจ รวมพลัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทีมสหวิชาชีพในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ องค์ความรู้เฉพาะทางด้านการศึกษาพิเศษ เทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความสามารถพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ นำไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มีคุณภาพโดยอาศัยกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 7 ขั้นตอน ได้แก่ การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา การออกแบบและจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP)/กิจกรรม /นวัตกรรม วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข จัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และสรุปเผยแพร่แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรม

ผู้จัดทำจึงหวังว่าคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่นำไปลงมือปฏิบัติ หากมีข้อเสนอแนะผู้จัดทำยินดีรับและนำไปปรับปรุงต่อไป

พัทยา เขียววิชา



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	2
ประโยชน์ของของคู่มือ	3
ส่วนที่ 2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)	
ในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ	4
ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	5
ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	5
กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในสถานศึกษา (PLC)	6
บทบาทผู้บริหารในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	8
บทบาทครูในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	9
ส่วนที่ 3 การดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศูนย์การศึกษาพิเศษ	
ด้านที่ 1 การบริหารจัดการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	10
ตัวอย่าง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง	12
วิชาชีพ	
ตัวอย่าง ประกาศฯ การจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)	14
ตัวอย่าง ปฏิทินการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)	15
ด้านที่ 2 ด้านการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ	16
ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	16
ตัวอย่าง แบบคำร้องขอจัดตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	17
ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	19
ตัวอย่าง แบบบันทึกการค้นหาคำถามและแนวทางแก้ไขปัญหา	20
ตัวอย่าง แผนปฏิบัติการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	22

สารบัญ ต่อ

	หน้า
ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรม	23
ตัวอย่าง แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)	24
ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	26
ตัวอย่าง ประเด็นการแลกเปลี่ยนเสนอแนะเพื่อนำเสนอแผนการสอน/กิจกรรมการสอน	27
ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม /นวัตกรรม	28
ตัวอย่าง แบบสังเกตการสอน	29
ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	30
ขั้นตอนที่ 7 สรุปเผยแพร่แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรม	32
บรรณานุกรม	34



ส่วนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรทางการศึกษาเปรียบเสมือนรากแก้วของการบริหารงานสถานศึกษา เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลและผลตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถด้านการศึกษาเฉพาะทาง มีทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) โดยให้ผู้บริหารทำหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหัวใจสำคัญ เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาโดยอาศัยการร่วมกลุ่มการทำงานเป็นทีม มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรึกษาหารือ หาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี และการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต โดยจัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) และเตรียมความพร้อมของเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่หน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ รวมทั้งที่บ้านและชุมชน เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนแกนนำจัดการเรียนรวม โรงเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดการศึกษาให้เด็กพิการนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ สามารถเข้าใจธรรมชาติของเด็กพิการ กระตุ้นส่งเสริมพัฒนาการ การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการ เป็นต้น

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน พบว่า มีสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขาดวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำในการจัดการศึกษา การกำหนดโครงสร้าง



แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารขาดการมอบหมายหัวหน้างานหลักในการดำเนินงาน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน ขาดการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านบุคลากร ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ครูการศึกษาพิเศษ และนักสหวิชาชีพในหลาย ๆ ด้านที่จะมาช่วยจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในทุกมิติ บุคลากรบางท่านยังความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ บุคลากรยังขาดความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ด้านเวลา ในการจัดประชุมตามตารางสอนไม่เพียงพอ ไม่สามารถจัดได้ตามปฏิทินที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญของกลุ่มไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตามเวลาที่กำหนดได้ และไม่สามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาได้ตามปฏิทินที่กำหนดไว้ได้ 4) สภาพปัญหาของผู้เรียนมีความหลากหลาย ทำให้การดำเนินงานค่อนข้างไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ 5) ด้านทรัพยากร สื่อวัสดุไม่เพียงพอ

การจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษนั้น ครูจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ละประเภทความพิการ โดยการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องตามลักษณะการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มีการสร้างบรรยากาศแห่งความรัก มีความสุขในการเรียน สร้างนิสัยช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ให้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับผู้อื่น และการปรับพฤติกรรมของเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยการเสริมแรงทางบวก (สาวิตรี จุ้ยทอง, 2559 หน้า 147) โดยการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มีคุณภาพจะต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษ

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจะมีคุณภาพได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง โดยอาศัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูแต่ละห้องเรียนจะประกอบไปด้วย ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ นักกิจกรรมบำบัด และนักกายภาพบำบัด ในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ องค์ความรู้เฉพาะทางด้านการศึกษาพิเศษ เทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความสามารถพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ นำไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มีคุณภาพ โดยอาศัยการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นแนวคิดและกระบวนการพัฒนาครูวิชาชีพ (Professional Development) ที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ร่วมกันคิด กำหนดบทบาทของบุคคลในกลุ่ม หาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา หาแนวทางแก้ไข นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหานำแผนที่ร่วมกันคิดไปใช้ตามกำหนดการทำงาน และสรุปผล ร่วมกันสะท้อนผลและแก้ไขปรับปรุง (กระทรวงศึกษาธิการ, มปป. : 8-9) และเทคนิคการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะช่วยให้ครูพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้



ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยอาศัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประโยชน์ของคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ช่วยให้การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความคล่องตัว
2. ช่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษในการจัดการเรียนรู้
3. ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับงานครู จากเดิมครูแต่ละคนต่างคิดต่างทำ ต่างแก้ปัญหา ขาดการปรึกษาหารือกัน เปลี่ยนมาเป็นเพื่อนกันและเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอย่างเดียวกัน คือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
4. เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งมาจากมีเพื่อนมีเครือข่ายการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน
5. เพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจเนื่องจากกระบวนการ PLC เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ค่านิยมร่วมกัน และเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้ครูเห็นเป้าหมายชัดเจนและยอมรับในเป้าหมายดังกล่าว
6. สอนในชั้นเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะครูมีการเรียนรู้มากขึ้นได้เห็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู ซึ่งสามารถนำประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนของตนเองทำให้การเรียนการสอนได้ผลดียิ่งขึ้น



ส่วนที่ 2

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นนวัตกรรมหนึ่งในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูเป็นครูเพื่อศิษย์ โดยครู ผู้บริหาร นักการศึกษาในสถานศึกษามารวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายคือพัฒนาการเรียนรู้ สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการตามขั้นตอนคือ การสร้างทีม ระบุปัญหาหรือกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ออกแบบการจัดการเรียนรู้และเขียนแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิพากษ์แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) อย่างกัลยาณมิตร จัดการเรียนการสอนโดยมีทีมร่วมสังเกตการสอน และมีการสะท้อนผลการสอนเพื่อการเสนอแนะและปรับปรุงต่อไป ดังที่ เซงเก้ (Senge, 2006) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กลุ่มสมาชิกในสถาบันการศึกษาที่ทำงานเป็นทีม และเรียนรู้เป็นทีม คิดเป็นระบบ และมีรูปแบบการคิดการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการทดลองการเรียนรู้อยู่เสมอ และมีวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้การพัฒนาครูด้วยใช้แนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีเป้าหมายยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ด้วยการปฏิรูปการเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการพัฒนาครูให้มีศักยภาพการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้แนวคิดตอบสนองต่อความจำเป็นของครูในแต่ละสถานศึกษาอย่างแท้จริง

กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกัน (เป็นชุมชน – Community) ทำหน้าที่เป็น Change Agent ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้เป็นการปฏิรูปที่ “เกิดจากภายใน” คือ ครูร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและจากภายนอก เพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งสร้างการรวมตัวกันของครู เพื่อทำงานสร้างสรรค์ ได้แก่ การเอาประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนเองทดลอง เอามาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดการสร้างความรู้หรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้เป็นเครื่องมือ โดยลงมือทำ ครูแต่ละคนลงมือศึกษา 21st Century Skills, 21st Century Learning, 21st Century Teaching, PBL, PLC แล้วลงมือทำ ทำแล้วทบทวนการเรียนรู้จากผลที่เกิด (Reflection) และร่วมกับเพื่อนครูเกิดเป็น “ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2558)

การพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงเป็นเหมือนทางเลือก และทางสำคัญที่จะช่วยลดปล่อยคืนพื้นที่ปฏิบัติงานและการเรียนรู้จริงให้ชุมชนครู ได้ทำหน้าที่ครูเพื่อศิษย์อย่างเต็มที่

โดยลดอำนาจการแทรกแซงจากนอกพื้นที่ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจลงสู่หน่วยย่อย ให้ทำหน้าที่ของตนเองอย่างรับผิดชอบภายใต้อุดมการณ์ทางวิชาชีพครู เพื่อศิษย์ร่วมกัน ครูเกิดวุฒิภาวะความเป็นครู เพื่อศิษย์และใช้ความรักในวิชาชีพ ขับเคลื่อนตนเอง มากกว่าการเป็นครูผู้ถูกกระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2558) การพัฒนาครูด้วยกิจกรรม PLC ไม่ใช่การเพิ่มภาระแก่ครู แต่ตรงกันข้าม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ช่วยเพิ่มพูนศักดิ์ศรีของความเป็นครู เพื่อมุ่งเป้าของ PLC ไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน สาระความรู้พื้นฐานประกอบการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ สรุป ดังนี้

1. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
2. ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
3. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในสถานศึกษา (PLC)
4. บทบาทผู้บริหารในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
5. บทบาทครูในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง ชุมชนแห่งการพัฒนาครูแต่ละห้องเรียนจะประกอบไปด้วย ครูการศึกษาพิเศษ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ นักกิจกรรมบำบัด และนักกายภาพบำบัดในการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ องค์ความรู้เฉพาะทางด้านการศึกษาพิเศษ เทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความสามารถพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ นำไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มีคุณภาพ โดยอาศัยกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และเทคนิคการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะช่วยให้ครูพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งด้านวิชาชีพ และผลลัพธ์ของผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านการร่วมมือร่วมใจของครู ครูร่วมมือรวมพลังในการพัฒนาวิชาชีพ เทคนิค วิธีการในการพัฒนาผู้เรียน ส่งผลให้ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และ



จำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

3. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในสถานศึกษา (PLC)

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ รวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตามห้องเตรียมความพร้อม 1-5 โดยมีครูการศึกษาพิเศษ และนักสหวิชาชีพ เพื่อรวมพลัง วางแผน ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์สอน และแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยการมีกรรวมสมาชิกใน PLC แต่ละกลุ่มประมาณ 7-10 คน

3.2 วิเคราะห์ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา

ปัญหาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ควรเป็นปัญหาที่มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมาย (Goal) การจัดการศึกษา อันจะเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษา เมื่อผู้เรียนได้รับการพัฒนา “ยึดปัญหาของผู้เรียนเป็นสำคัญ” สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย เพื่อเป็นเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้ แล้วดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พฤติกรรมเป้าหมายนั้นบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าไว้ให้ได้มากที่สุด

3.3 ออกแบบและจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP)

ขั้นตอนการออกแบบและจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) สมาชิกในกลุ่ม PLC รวมพลังออกแบบกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ (Learning Management Strategy) ให้ได้นวัตกรรมที่จะนำไปจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายคุณภาพผู้เรียนที่ต้องการ โดยจะต้องตอบโจทย์ปัญหาอย่างน้อย 2 ประการ คือ การตอบโจทย์การพยายามทำให้เป้าหมายการแก้ไขปัญหา / ต้องการพัฒนารุผลได้มากที่สุด และต้องตอบโจทย์วัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามสาระที่สอนในครั้งนั้น ๆ ด้วย

3.4 วิชาฯแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข

การร่วมกันสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (Reflection for Development) สมาชิกของกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องนำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) ที่เพื่อนคนหนึ่งของกลุ่มได้ออกแบบไปแล้วนั้น มาพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความเป็นไปได้ของโอกาสความสำเร็จที่จะสามารถพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้เป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันไว้แล้ว รวมถึงความเป็นไปได้ของการเรียนรู้ที่จะบรรลุจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และจะต้อง



ร่วมกันพิจารณาในภาพรวมด้วยว่า การจัดการเรียนรู้ครั้งนี้มี ผลจากการร่วมกันสะท้อนคิดจากสมาชิกทุกคน จะถูกรวบรวมโดยครูที่เป็นเจ้าภาพ หรือ Model Teacher การสอนในครั้งนั้น นำข้อความเห็นทั้งหมดมาประมวลสรุป และปรับปรุงแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) ให้มีความสมบูรณ์พร้อมดำเนินการต่อไป ทั้งนี้กระบวนการสะท้อนคิดตามขั้นตอนนี้ อาจใช้การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยการจัดการด้วยก็ได้ จะทำให้การทำงานสื่อสาร ระหว่างสมาชิกกลุ่มสะดวกรวดเร็วมากขึ้นด้วย

3.5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

ปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง (Learning Activities and Observation) หลังจากแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) ได้รับการปรับปรุงจากการสะท้อนคิดของสมาชิกกลุ่ม จะถูกนำสู่การปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง และระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จะต้องมีส่วนสมาชิกอย่างน้อยหนึ่งคนหรือมากกว่า ร่วมสังเกตการณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยจะต้องมีบันทึกภาคสนาม (Field Note) ของการสังเกตการณ์สอนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้สิ่งที่ควรต้องบันทึกไว้ระหว่างการสังเกตการสอน ควรประกอบด้วย

3.5.1 ข้อมูลพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ทักษะที่สอน เรื่อง ประเภทความพิการของผู้เรียน วันที่เวลาเริ่ม เวลาสิ้นสุด อุปกรณ์ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งรบกวน เป็นต้น

3.5.2 บรรยายการเริ่มต้นการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน

3.5.3 การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามลำดับของแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามแผน อะไรเป็นสาเหตุ และครูดำเนินการอย่างไรต่อไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือสับสน

3.5.4 มีผู้เรียนที่แสดงพฤติกรรมว่าได้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอนบ้างหรือไม่ และมีผู้เรียนที่แสดงว่ายังไม่เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายบ้างหรือไม่

3.5.5 ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีอะไรที่เป็นปฏิบัติที่ดีควรรักษาไว้ และอะไรที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการแก้ไขบ้าง

3.6 ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม การสืบเสาะ

สรุปผลการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา (Debrief) สมาชิกกลุ่มการเรียนรู้จะต้อง มารวมตัวกันสืบเสาะตั้งคำถาม สะท้อนคิดต่อผลการปฏิบัติการสอนที่ผ่านไปแล้ว โดยมุ่งตอบคำถาม อย่างน้อย 4 ประเด็น คือ

3.6.1 ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเท่าใด

3.6.2 รู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้ และ/หรือมีพฤติกรรมบรรลุตามเป้าหมายนั้นแล้ว

3.6.3 ผู้เรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้และยังไม่บรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมาย จะทำอย่างไรกับ
ผู้เรียนกลุ่มนี้ต่อไป

3.6.4 ผู้เรียนที่เกิดการเรียนรู้และบรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมายแล้ว จะทำอย่างไรต่อไปกับ
ผู้เรียนกลุ่มนี้ สมาชิกของกลุ่มต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ครูที่เป็นเจ้าภาพ สรุปผลการจัดการเรียนรู้ที่ตอบ
คำถามทั้ง 4 ประเด็น รวมถึงสิ่งที่เป็นแนวการปฏิบัติที่ดี และสิ่งที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการปรับปรุงในโอกาส
ต่อไป

3.7 สรุปเผยแพร่แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) /
กิจกรรม/นวัตกรรม สรุปผลเรียนรู้จากการปฏิบัติการนำสู่การวางแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual
Implementation Plan : IIP) รอบใหม่ต่อไป (Next Step) ครูที่เป็นเจ้าภาพ หรือ Model Teacher การจัดการ
เรียนรู้ จะต้องนำผลสรุปที่ได้ รวบรวม บันทึกผลไว้ให้เรียบร้อยอย่างเป็นทางการ โดยจะมีการดำเนินการอย่างน้อย
2 เป้าหมาย คือ

3.7.1 บันทึกไว้เพื่อเป็นพัฒนาการของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายที่ได้กำหนด
ไว้ ร่วมกัน (Goal) เพื่อสะท้อนว่าเราสามารถพัฒนาลูกศิษย์ให้บรรลุตามพฤติกรรมเป้าหมายได้นั้น มีบทเรียนที่
ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรบ้าง ส่วนนี้เป็นข้อมูลสำคัญที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง และถือเป็น งานวิจัยในชั้นเรียนที่มี
คุณภาพมาก

3.7.2 ผลที่ได้จากการสรุปจะต้องนำไปสู่การวางแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual
Implementation Plan : IIP) รอบใหม่ ซึ่งเชื่อมั่นว่า การจัดการเรียนรู้จะมีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพ
มากกว่าเดิม การเริ่มดำเนินการรอบใหม่ของการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน รอบที่ 2 รอบที่ 3 และ
รอบต่อ ๆ ไป และทุก ๆ วงรอบ หากนำมาร้อยเรียงอย่างเป็นระบบจะกลายเป็นพัฒนาการเรื่องเล่า การพัฒนา
การจัดการเรียนรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงของผู้เรียนโรงเรียนนั้น ๆ ได้อย่างแจ่มชัดและการปฏิบัติลักษณะเช่นนี้จะ
สร้างความเข้มแข็งของกลุ่มเรียนรู้วิชาชีพมากยิ่งขึ้น และจะมีความเป็น “ครูมืออาชีพ” มากขึ้นอย่างแน่นอน

4. บทบาทผู้บริหารในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

บทบาทผู้บริหารในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้แก่

4.1 กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย (Purpose Statement) ค่านิยมหลัก (Core Value) ร่วมกับครู
และนักสหวิชาชีพ

4.2 สร้างขวัญและกำลังใจ ให้ครูมีทัศนคติที่ดี เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้ ตาม
วัตถุประสงค์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)



4.3 สนับสนุนการจัดให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

4.4 ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับคนพิการ

4.5 จัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

4.6 วางแผนและกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)สู่การปฏิบัติจริง

4.7 นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

4.8 แสวงหาแนวทางแก้ปัญหา ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และนักสหวิชาชีพ

4.9 ทบทวนผลการปฏิบัติที่ได้ร่วมกันวางแผนพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

4.10 สนับสนุนกิจกรรมการเผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย

5. บทบาทครูในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

บทบาทครูในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีดังนี้

5.1 กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย (Purpose Statement) ค่านิยมหลัก (Core Value) ร่วมกับผู้บริหาร ครู และนักสหวิชาชีพ

5.2 เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

5.3 สร้างกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

5.4 เขียนแผนการดำเนินการ

5.5 เลือกปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาแล้วนำมาเป็นเป้าหมายในการพัฒนา

5.6 ออกแบบแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) /กิจกรรม /
นวัตกรรม

5.7 สะท้อนแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) /กิจกรรม /
นวัตกรรม

5.8 ปฏิบัติการสอน และสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอน

5.9 ประชุมสรุปผลการสังเกตชั้นเรียน

5.10 สรุป สังเคราะห์ประเด็นที่ได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรม

5.11 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง



ส่วนที่ 3

การดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศูนย์การศึกษาพิเศษ

การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา มีขั้นตอนในการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย
 - 1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ของศูนย์การศึกษาพิเศษ
 - 1.2 ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในศูนย์การศึกษาพิเศษ
 - 1.3 จัดประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.4 ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ติดตาม และรายงานผล
2. ด้านการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 - 2.2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา
 - 2.3 ออกแบบและจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP)/กิจกรรม /นวัตกรรม
 - 2.4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข
 - 2.5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม /นวัตกรรม
 - 2.6 ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
 - 2.7 สรุปเผยแพร่แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรม



1. ด้านการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ

การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ในด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้สถานศึกษาดำเนินการ ดังนี้

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ศูนย์การศึกษาพิเศษแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระดับสถานศึกษา รายละเอียดคำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไปสู่การปฏิบัติในศูนย์การศึกษาพิเศษได้ **ดังตัวอย่างหน้า 12**

1.2 ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในศูนย์การศึกษาพิเศษ

ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพร้อมทั้งกำกับติดตามและรายงานผล การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อให้ครูในสถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติ เช่น การกำหนดแบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐานของสถานศึกษา การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษารายละเอียดการจัดทำปฏิทิน **ตัวอย่างหน้า 15**

1.3 จัดประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

จัดประชุมครูในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ นโยบาย แผนการ ดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพร้อมทั้งกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ วิธีการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครู และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อครูและสถานศึกษาสามารถดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์

1.4 ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ติดตาม และรายงานผล

สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และให้คำแนะนำในการดำเนินการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ เช่น สนับสนุนด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบันทึกข้อมูล สร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีความสนใจในการจัดทำ ร่วมแก้ปัญหา สนับสนุนการสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือพัฒนาให้ครูมีความรู้ในการสร้างเครื่องมือ หรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นอกจากนี้ให้สถานศึกษากำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาปรับปรุงต่อไป



- ตัวอย่าง -



คำสั่งศูนย์การศึกษาพิเศษ.....

ที่...../๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระดับสถานศึกษา
ประจำปีการศึกษา.....

เพื่อให้การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระดับสถานศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ
..... จึงแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระดับสถานศึกษา ประจำปี
การศึกษา ๒๕๖๔ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

๑.๑	ผู้อำนวยการ	ประธานกรรมการ
๑.๒	รองผู้อำนวยการฝ่าย	กรรมการ
๑.๓	รองผู้อำนวยการฝ่าย	กรรมการ
๑.๔	รองผู้อำนวยการฝ่าย	กรรมการ
๑.๕	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ดังนี้

ให้การอำนวยการ ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน และแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย

๒. คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

๒.๑	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	ประธานกรรมการ
๒.๒		กรรมการ
๒.*	หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการสอน	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ
๒. จัดทำแผนการสร้างทีม PLC ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และจัดทำแผนการสร้างเครือข่าย
ร่วมกับหน่วยงานอื่น
๓. กำหนดปฏิทินงานขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาทั้งแบบรายปี
การศึกษาและรายภาคการศึกษา
๔. จัดประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงนโยบาย ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับครูใน
สถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ ๑ ครั้ง
๕. รับผิดชอบและออกประกาศการจัดตั้งทีม PLC ของสถานศึกษาในแต่ละภาคการศึกษา
๖. ประสานความร่วมมือในการสร้างเครือข่าย PLC ร่วมกับหน่วยงานอื่น



๗. ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนทีม PLC ที่ได้ประกาศจัดตั้งแล้วให้สามารถดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ตามแผนปฏิบัติการของแต่ละทีม

๘. จัดทำรายงานสรุปผลการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา

๓. คณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

๓.๑	รองผู้อำนวยการฝ่าย	ประธานกรรมการ
๓.๒		กรรมการ
๓.*	หัวหน้างานบุคลากร	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ศธ.๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๒. ให้การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด

๔. คณะกรรมการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

๔.๑	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	ประธานกรรมการ
๔.๒		กรรมการ
๔.*	หัวหน้างานวัดผลฯ	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา

๒. จัดทำเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลกระบวนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในระดับสถานศึกษา

๓. ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ในระดับสถานศึกษา

๔. กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลกระบวนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

๕. ตรวจสอบ/รับรองเวลาการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ศธ. ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ให้กับสมาชิกทีม PLC เป็นรายบุคคลเมื่อสิ้นภาคการศึกษา



- ตัวอย่าง -



ประกาศศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่

เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

กลุ่มห้องเรียนเตรียมความพร้อม.....

ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564

ด้วยคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระดับสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564 ได้รับจดทะเบียนการจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไว้แล้ว ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ จึงออกประกาศให้ทราบดังนี้

1. กลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ห้องเตรียมความพร้อม.....

2. สมาชิกกลุ่ม

2.1.....

2.2.....

2.3.....

2.4.....

2.5.....

2.6.....

3. ผู้เชี่ยวชาญประจำกลุ่ม.....

4. สถานที่ประชุมกลุ่ม ห้อง.....อาคาร.....

5. วันเวลาประชุมกลุ่ม วัน.....เวลา.....

จึงเรียนประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่.....

ลงชื่อ.....

(นายสมชาย ชนนชนะ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8



- ตัวอย่าง -

ปฏิทินการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564

ช่วงเวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
ก่อนเปิดภาคเรียน	1. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระดับ สถานศึกษา 2. ประชุมคณะกรรมการฯ 3. จัดทำปฏิทินการดำเนินงานชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ฝ่ายบริหาร/คณะกรรมการฯ
สัปดาห์ที่ 1-2	1. ประชุมครู และนักสหวิชาชีพให้ความรู้ สร้าง ความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ 2. รวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งกลุ่ม PLC 3. ขอจัดตั้งกลุ่ม และจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่ม PLC	- ฝ่ายบริหาร/คณะกรรมการฯ - ครูและนักสหวิชาชีพ - ครูตัวแทนกลุ่ม/คณะกรรมการฯ
สัปดาห์ที่ 3	1. ประชุม PLC วิเคราะห์ปัญหา 2. จัดทำแผนปฏิบัติการ PLC รายกลุ่ม	- กลุ่ม PLC - Model Teacher ร่วมกับสมาชิก ในกลุ่ม PLC
สัปดาห์ที่ 4	ปฏิบัติการ PLC วงรอบที่ 1	- Model Teacher - สมาชิกกลุ่ม PLC คณะกรรมการ กำกับติดตาม นิเทศ และ ประเมินผล
สัปดาห์ที่ 5	ปฏิบัติการ PLC วงรอบที่ 2	- Model Teacher - สมาชิกกลุ่ม PLC คณะกรรมการ กำกับติดตาม นิเทศ และ ประเมินผล
สัปดาห์ที่ 6	ปฏิบัติการ PLC วงรอบที่ 3	- Model Teacher - สมาชิกกลุ่ม PLC คณะกรรมการ กำกับติดตาม นิเทศ และ ประเมินผล
สัปดาห์ที่ 7-8	สรุปรายงานผลและเผยแพร่กิจกรรม	Model Teacher

2. ด้านการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.1 จำนวนและกลุ่มบุคคลที่รวมกลุ่มศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ รวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตามห้องเตรียมความพร้อม 1-5 โดยมีครูการศึกษาพิเศษ และ นักสหวิชาชีพ เพื่อรวมพลัง วางแผน ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์สอน และแก้ปัญหาการเรียนรู้ของ นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยการมีการรวมสมาชิกใน PLC แต่ละกลุ่มประมาณ 7-10 คน

1.2 บทบาทของสมาชิกในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แบ่งได้ดังนี้

1.2.1 ผู้อำนวยการความสะดวก มีหน้าที่ดังนี้

1.2.1.1 รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก

1.2.1.2 ควบคุมประเด็นการพูดคุย

1.2.1.3 กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น

1.2.2 สมาชิก มีหน้าที่ดังนี้

1.2.2.1 เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

1.2.2.2 รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด

1.2.3 ผู้บันทึก มีหน้าที่สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อมบันทึก

ในขั้นตอนนี้เมื่อรวมกลุ่มได้แล้วให้ดำเนินการขอจัดตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยจัดทำบันทึกถึงสถานศึกษาขอจัดตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตามแบบฟอร์ม **ตัวอย่าง หน้า 17** และตามเวลาที่สถานศึกษาค้นสังกัดกำหนด และกำหนดนัดประชุมเพื่อเริ่มขั้นตอนที่ 2



- ตัวอย่าง -

แบบคำร้องขอจัดตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๘ เชียงใหม่

ที่ วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอจัดตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประจำภาคเรียนที่ 1 / 2564

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๘

ด้วยข้าพเจ้า (หัวหน้าห้องเตรียมความพร้อม).....ตำแหน่ง..... มีความ

ประสงค์ขอจัดทะเบียนจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประจำภาคเรียน ที่ 2/2564 มีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ห้องเตรียมความพร้อม.....

2. สมาชิกกลุ่ม

2.1.....

2.2.....

2.3.....

2.4.....

2.5.....

2.6.....

2.7.....

3. ผู้เชี่ยวชาญประจำกลุ่ม.....

4. สถานที่ประชุมกลุ่ม ห้อง.....อาคาร.....

5. วันเวลาประชุมกลุ่ม วัน.....เวลา.....

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณา

(.....)

ตำแหน่ง.....

หัวหน้าห้องเตรียมความพร้อม.....



ความเห็นหัวหน้าวิชาการ

.....
.....

ลงชื่อ (.....)

ความเห็นของผู้อำนวยการ

.....
.....

ลงชื่อ.....

(นายสมชาย ชนนชนะ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๘



ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา

เมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งกลุ่ม PLC ให้กลุ่มสมาชิกใน PLC จัดประชุมโดยร่วมกันดำเนินการ ดังนี้

2.1 เลือกลบหาทบทวนในกลุ่ม PLC ให้สมาชิกกำหนดหรือเลือกใครจะเป็นบทบาทใดในการการประชุมครั้งนี้ซึ่ง ได้แก่ ผู้อำนวยความสะดวก สมาชิก หรือ ผู้บันทึก เมื่อได้กำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการประชุมแล้วให้สมาชิกดำเนินการตามบทบาทหน้าที่

2.2 ค้นหาปัญหา หรือสิ่งที่ต้องพัฒนา สมาชิกในกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้คุณภาพผู้เรียน สมรรถนะ หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน และสรุปเป็นประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา พร้อมเรียงลำดับสำคัญเพื่อนำมาแก้ไข หรือกำหนดเป็นเป้าหมายของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.3 หาสาเหตุและแนวทางแก้ไข

นำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนาที่สำคัญมาศึกษาวิเคราะห์หาสาเหตุ ที่แท้จริงของปัญหาจากการกลุ่มอภิปราย เน้นไปที่การสอน/การฝึกปฏิบัติ/ของครูเป็นอันดับแรก และร่วมกันหาแนวทางแก้ไข “ยึดปัญหาของผู้เรียนเป็นสำคัญ” ใช้ประสบการณ์ของครู งานวิจัย หรือแหล่งอื่น ๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว จากนั้นสรุปแนวทางการ แก้ปัญหาเรียงความสำคัญตามบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ

2.4 สรุปผลการวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา แนวทางแก้ไข โดยสรุปลงในแบบบันทึกการค้นหาปัญหา และแบบบันทึกแนวทางแก้ปัญหารายละเอียด **ตัวอย่าง หน้า 20 -21**

ในขั้นตอนที่ 2 นี้ครูที่เป็นเจ้าภาพหลักในหัวข้อปัญหาที่เลือก จะเรียกว่าเป็น Model Teacher ส่วนสมาชิกในทีมคนที่ไม่ได้เป็นเจ้าภาพ เรียกว่า Buddy Teacher โดยร่วมกันระบุปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา ตามตัวอย่างแบบบันทึกหลังจากนั้น ให้สมาชิกในทีมร่วมกัน กำหนดแผนปฏิบัติการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) **ตัวอย่าง หน้า 22**



- ตัวอย่าง -

แบบบันทึกการค้นหาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา

วันที่..... สถานที่..... เวลา..... จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม.....คน

ที่	ชื่อ-สกุล	บทบาทใน Plc

ปัญหา สาเหตุของปัญหา ลำดับความสำคัญ

สรุปปัญหาด้านการเรียนรู้ของนักเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ปัญหาการเรียนรู้นักเรียนที่กลุ่มคัดเลือก

ชื่อปัญหา

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการแก้ไข/ดำเนินการครั้งต่อไป

.....

.....

.....

นัดหมายรายงานผลระหว่างการทำนการ วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2564

หมายเหตุ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก

(.....)

ตำแหน่ง.....



- ตัวอย่าง -

แผนปฏิบัติการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(Professional Learning Community Action Plan: PLC-AP)

ชื่อกลุ่ม.....สังกัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่

1. ชื่อ-นามสกุล (Model teacher).....

2. รายชื่อสมาชิกกลุ่มPLC

ประเด็นปัญหาที่เลือกนำมาเป็นเป้าหมาย.....

แผนปฏิบัติการ ครั้งที่ (วงรอบ).....วันที่.....

ลำดับ	กิจกรรม	บทบาท	วัน เดือน ปี
1	ประชุมร่วมกันพิจารณาเลือกปัญหาเป้าหมาย และ ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา	สมาชิกในกลุ่ม	/...../..... (ประมาณ 60 นาที)
2	จัดทำแผนปฏิบัติการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	Model teacher ร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม	/...../..... (ประมาณ 30 นาที)
3	ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา (แผนการสอน (IIP)/แบบฝึก/กิจกรรม)	Model teacher ร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม	/...../..... (ประมาณ 120 นาที)
4	แลกเปลี่ยนเสนอแนะ สะท้อน แผนจัดกิจกรรมหรือแผนการ สอน(IIP)	สมาชิกในกลุ่ม	/...../..... (ประมาณ 30 นาที)
5	สรุป สังเคราะห์ผลการวิพากษ์ สะท้อนคิดและปรับปรุง แผนการสอน (IIP)/แบบฝึก/กิจกรรมฉบับใหม่	Model teacher	/...../..... (ประมาณ 30 นาที)
6	ลงมือปฏิบัติการสอน/ฝึก/จัดกิจกรรม		/...../..... (ประมาณ 30 นาที)
7	สังเกตการสอนในชั้นเรียน	สมาชิกในกลุ่ม	/...../..... (ประมาณ 30 นาที)
8	ประชุมสะท้อนผลการสังเกตชั้นเรียน	สมาชิกในกลุ่ม	/...../..... (ประมาณ 30 นาที)
9	สรุป สังเคราะห์การเรียนรู้จากสมาชิกในทีม จุดอ่อน จุดเด่น ของการดำเนินการ	Model teacher	/...../..... (ประมาณ 30 นาที)
10	สรุป รูปแบบที่ปรับปรุงจากบทเรียนที่ได้ทดลองใช้แล้ว แล้ว ลองปฏิบัติการสอนในรอบใหม่	Model teacher	/...../..... (ประมาณ 30 นาที)

หมายเหตุ ดำเนินการปรับปรุง วนซ้ำ ปฏิบัติจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงนำออกเผยแพร่ โดยขึ้นตอนตามกระบวนการ และ
ระยะเวลาดังกล่าวสามารถยืดหยุ่นได้ตามบริบท แต่ควรคำนึงถึงการรวมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกต และการสะท้อนผล

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก
(.....)



ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรม

เมื่อเลือกปัญหาในขั้นตอนที่ 2 ได้แล้ว ให้ Model แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมาให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันออกแบบและจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้เป้าหมายในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาบรรลุผลได้มากที่สุด และบรรลุเป้าหมายระยะยาว 1 ปี ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) /กิจกรรม/นวัตกรรม หลังจากนั้นนำแนวทางการที่สรุปเพื่อใช้แก้ปัญหาร่วมกัน มาออกแบบแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรมโดยคำนึงถึงวิธีการจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบตามลักษณะปัญหา ประเภทความพิการ และบริบทของสถานศึกษา ซึ่งในขั้นตอนนี้กลุ่ม PLC สามารถเชิญผู้เชี่ยวชาญ ทีมนักสหวิชาชีพ ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มาร่วมให้คำแนะนำในการออกแบบและจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan :IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรมในขั้นตอนนี้สามารถศึกษาตัวอย่างหัวข้อการเขียนแผนการสอน ตัวอย่าง หน้า 24-25



- ตัวอย่าง -

แผนการสอนเฉพาะบุคคล

(Individualized Implementation Plan : IIP)

กลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการ

ทักษะทางพฤติกรรมและอารมณ์

แผนการสอนที่ ๑ ระบายสีภาพสัตว์

ชื่อ เด็กชาย.....

เป้าหมายระยะยาว ๑ ปี

เด็กชายรัชชานนท์สามารถนั่งทำกิจกรรมได้

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ขั้นตอนที่ ๑

เมื่อครูให้ทำกิจกรรมระบายสี เด็กชาย.....นั่งระบายสีให้เสร็จ ได้ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป ภายใน ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เนื้อหา

การระบายสีภาพสัตว์ (เปิด)

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นนำ

๑. ครูและนักเรียนร่วมกันร้องเพลง “เปิด” และทำท่าประกอบ ดังนี้

เพลง เปิด

ก๊าบ ก๊าบ ก๊าบ เปิดอาบน้ในคลอง ปลาจ้องแลมอง เพราะในคลองมีหอยปูปลา ก๊าบ ก๊าบ ก๊าบ

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

๑. นักเรียนทำเสียงสัตว์ที่นักเรียนชอบ (เปิด)

๒. นักเรียนดูภาพสัตว์ที่ตนเองชอบ (เปิด) เมื่อครูพูดชื่อสัตว์ (เปิด)

๓. นักเรียนชี้ภาพสัตว์ที่ตนเองชอบ (เปิด) เมื่อครูพูดชื่อสัตว์ (เปิด)

๔. นักเรียนระบายสีภาพสัตว์ที่ตนเองชอบ (เปิด) ในใบงาน

ขั้นสรุป

นักเรียนชี้ภาพสัตว์ที่ตนเองชอบ (เปิด) เมื่อครูถามว่าในรูปภาพเปิด

เทคนิคในการปรับพฤติกรรมการอยู่นิ่งที่ใช้ในกิจกรรมระบายสี

๑. จัดทำที่นั่งนักเรียนให้อยู่ใกล้ครูโดยกำหนดเวลา ๑๐ นาที และเพิ่มเป็น ๑๕ นาทีต่อครั้ง ถ้านักเรียนทำได้ ให้นักเรียนระบายสีขณะที่นั่งอยู่กับครู

๒. ให้นักเรียนนั่งที่โต๊ะของนักเรียนแล้วให้ระบายสีภาพ ครูคอยกระตุ้นด้วยวาจา หากสังเกตเห็นว่านักเรียนจะลุกจากที่

๓. นักเรียนนั่งอยู่กับที่ได้นาน ๕-๑๐ นาที ครูให้แรงเสริมทันที

สื่อการเรียนการสอน

๑. ใบงานระบายสีภาพสัตว์ (เปิด)
๒. รูปภาพ (เปิด)

แรงเสริม

๑. ในกรณีที่นักเรียนทำได้

- ๑.๑ ยกย่องชมเชยด้วยวาจา ใช้คำว่า เยี่ยม หรือเก่งมาก หรือปรบมือ ตามความเหมาะสม
- ๑.๒ ให้รางวัลที่นักเรียนชอบ ได้แก่ ขนมชิ้นเล็ก ๆ

๒. ในกรณีที่นักเรียนทำไม่ได้

๒.๑ ให้แรงเสริมทางบวกบ่อย ๆ ได้แก่ ครูให้กำลังใจ ให้ทำใหม่ และใช้วิธีการแตะสัมผัสมือเป็นการสร้างความมั่นใจ

๓. ในกรณีที่นักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ ไม่ทำกิจกรรม เหม่อลอย กรีดร้อง ให้ถอนรางวัลคืนทันที

การวัดผลและประเมินผล

๑. วิธีการวัดและประเมินผล

- วัดจากการสังเกตการทำกิจกรรม

๒. เครื่องมือการวัดและประเมินผล

- ๒.๑ แบบสังเกตการทำกิจกรรม
- ๒.๒ แบบบันทึกผลพัฒนาการเรียนรู้

๓. เกณฑ์การประเมิน

นักเรียนสามารถนั่งระบายสีจนเสร็จได้ระดับร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์



ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข

4.1 สมาชิกร่วมกันสะท้อนคิด วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan: IIP) / กิจกรรม/นวัตกรรม ที่กลุ่มได้ออกแบบไปแล้วนั้น มาพิจารณาถึงความ เป็นไปได้ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความเป็นไปได้ของโอกาสความสำเร็จที่สามารถพัฒนาพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียน ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันไว้แล้ว รวมถึงความเป็นไปได้ของการเรียนรู้ที่จะบรรลุ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตามทักษะที่กำหนดไว้ในแผนนั้น ๆ ด้วย

4.2 ผลจากการร่วมกันสะท้อนคิดจากสมาชิกทุกคน จะถูกรวบรวมโดย Model Teacher ในครั้ง นั้นมาประมวล สรุป และปรับปรุง แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) / กิจกรรม/นวัตกรรมให้มีความสมบูรณ์พร้อมดำเนินการต่อไป กระบวนการสะท้อนคิดตามขั้นตอนนี้กลุ่ม PLC สามารถเชิญผู้เชี่ยวชาญ ทีมนักสหวิชาชีพ ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มาร่วมสะท้อนคิด วิพากษ์ แลกเปลี่ยน แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) / กิจกรรม/นวัตกรรม การสะท้อนคิด วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจใช้การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Line, Zoom, Microsoft Teams เป็นต้น จะทำให้การทำงานสื่อสารระหว่างสมาชิกกลุ่มสะดวกรวดเร็วมากขึ้นแนวทางวิพากษ์สรุปประเด็นการ พิจารณา ดังนี้

4.2.1 ความสอดคล้องครอบคลุมของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.2.2 กิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความ สอดคล้องวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.2.3 เทคโนโลยีและสื่อการสอนมีความเหมาะสม และความสอดคล้องวัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม

4.2.4 การวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจนสอดคล้องวัตถุประสงค์

4.2.5 กิจกรรมชั้นนำ มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้

4.2.6 กิจกรรมขั้นสอน มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้

4.2.7 กิจกรรมขั้นสรุป มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้

ในขั้นตอนนี้สามารถดำเนินการตามแบบ ตัวอย่าง หน้า 27



- ตัวอย่าง -

ประเด็นการแลกเปลี่ยนเสนอแนะเพื่อการนำเสนอแผนการสอน/กิจกรรมการสอน

1) ความสอดคล้อง ครอบคลุมของวัตถุประสงค์

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

2) กิจกรรมการเรียนการสอนมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความสอดคล้องวัตถุประสงค์

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

3) เทคโนโลยีและสื่อการสอนมีความเหมาะสม และความสอดคล้องวัตถุประสงค์

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

4) การวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง เหมาะสม และชัดเจนสอดคล้องวัตถุประสงค์

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

5) กิจกรรมชั้นนำ ขั้นสอน ขั้นสรุป มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....



ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม

หลังจากแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) /กิจกรรม/ นวัตกรรมได้รับการปรับปรุงจากการสะท้อน คิดของสมาชิกกลุ่มแล้ว

5.1 ให้ Model Teacher นำสู่การปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง

5.2 ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีเพื่อนสมาชิกในทีม (Buddy Teacher) อย่างน้อยหนึ่งคนหรือมากกว่า ร่วมสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง (Learning Activities and Observation) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยจะต้องมีบันทึกภาคสนาม (Field Note) ของการสังเกต การสอนอย่างเป็นระบบ และควรต้องมีการบันทึกเป็นวิดิทัศน์โดยเฉพาะช่วงเวลาที่สำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งนี้สิ่งที่ควรต้องบันทึกไว้ระหว่างการสอน ควรประกอบด้วย

5.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ทักษะที่สอน เรื่อง ประเภทความพิการของผู้เรียน วันที่เวลาเริ่ม เวลาสิ้นสุด อุปกรณ์ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งรบกวน เป็นต้น

5.2.2 บรรยายภาคการเริ่มต้นการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน

5.2.3 การจัดการเรียนการสอน เป็นไปตามลำดับของแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรมหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามแผน อะไรเป็นสาเหตุ และครูดำเนินการอย่างไรต่อไป ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือสับสน

5.2.4 มีผู้เรียนที่แสดงพฤติกรรมว่าได้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอนบ้างหรือไม่ และมีผู้เรียนที่แสดงว่ายังไม่เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายบ้างหรือไม่

5.2.5 ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีอะไรที่เป็นอุปสรรคที่ดีควรรักษาไว้ และอะไรที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการแก้ไขบ้าง รายละเอียดการสังเกตการสอนดัง **ตัวอย่าง หน้า 29**



- ตัวอย่าง -
แบบสังเกตการสอน

ชื่อแผนการสอน.....

ชื่อ Model Teacher สอน/ฝึกปฏิบัติ.....

วันที่สังเกตการสอน/ฝึก/กิจกรรม.....เวลา.....จำนวน.....นาที่

รายการสังเกตการสอน/การฝึก/จัดกิจกรรม	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1. การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียน		
2. การร่วมมือร่วมพลังของครูสอน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		
3. การทำงานร่วมกันด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรเพื่อใหบรรลุเป้าหมายเดียวกัน		
4. นำแนวทางการแก้ไขปัญหาสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน		
5. การนำสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามบริบทของสถานศึกษา		
6. สมาชิกร่วมสังเกตการสอนและเก็บข้อมูล		
7. อภิปรายผลการสังเกตการสอนและปรับปรุงแก้ไข		
8. การตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		
9. สรุปผลวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ออกมาจากการเรียนรู้ของผู้เรียน		
10. บันทึกทุกขั้นตอนการทำงานกลุ่ม: ระบุปัญหา วิธีแก้การทดลองข้อผิดพลาดที่ได้		
11. การปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน		
12. แบ่งปันประสบการณ์		
13. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้อเสนอแนะเพิ่มเติม		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้สังเกตการสอน

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....



ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ดำเนินการดังนี้

6.1 Model Teacher จัดประชุมร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม PLC และนำหลักฐานต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เช่น บันทึกหลังการสอน วีดิโอบันทึก การสอน เป็นต้น นำเสนอในการประชุม

6.2 สมาชิกในกลุ่ม PLC ร่วมกันอภิปรายตั้งคำถาม สะท้อนคิดต่อผลการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/ นวัตกรรมการสอนที่นำไปใช้แก้ปัญหา โดยหาข้อดี ข้อด้อย ผลการสอนบรรลุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือไม่ ต้องปรับเปลี่ยน ลด ในประเด็นใด โดยมุ่งตอบคำถามอย่างน้อย 4 ประเด็น คือ

6.2.1 ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเท่าใด

6.2.2 รู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้ และ/หรือมีพฤติกรรมบรรลุตามเป้าหมายนั้นแล้ว

6.2.3 ผู้เรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้และยังไม่บรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมาย จะทำอย่างไรกับ ผู้เรียนกลุ่มนี้ต่อไป

6.2.4 ผู้เรียนที่เกิดการเรียนรู้และบรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมายแล้ว จะทำอย่างไรต่อไป กับผู้เรียนกลุ่มนี้

สมาชิกของกลุ่มต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ครูที่เป็นเจ้าภาพ สรุปผลการจัดการเรียนรู้ที่ตอบคำถามทั้ง 4 ประเด็น รวมถึงสิ่งที่เป็นแนวการปฏิบัติที่ดี และสิ่งที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการปรับปรุงในโอกาสต่อไป

6.3 Model Teacher + Buddy Teacher + สมาชิกกลุ่ม PLC ร่วมกันลงมติผลที่ประชุม

6.4 Model Teacher สรุปรูปแบบ/วิธีการ/กิจกรรม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วในขั้นตอนใช้ แก้ปัญหา ที่ตามมติประชุม สรุปผลรูปแบบวิธีการดำเนินการ Model Teacher ดำเนินการสรุปรูปแบบ/วิธีการ/ กิจกรรม การสรุปมี 2 แนวทาง ดังนี้

6.4.1 หากกิจกรรมตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่ม PLC ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้แล้ว หากไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องปรับปรุงตามมติของกลุ่ม PLC แล้วไปใช้ปฏิบัติการสอน ในรอบใหม่

6.4.2 หากกิจกรรมตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่ม PLC ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้แล้ว บรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตั้งไว้สามารถนำมาทดลองใช้ในรอบที่ 2 และ 3 แล้วจึงนำไปเผยแพร่



แนวทางการสะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

แนวทางการสะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม แบ่งเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ประเด็นด้านผู้เรียน
 - คำตอบ คำพูด ปฏิกริยา พฤติกรรม การแสดงออก หลักฐานผลงานต่าง ๆ ที่แสดงถึง ความรู้ความเข้าใจ กระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้และผลการเรียนต่าง ๆ ของผู้เรียน
2. ประเด็นด้านกิจกรรม
 - ลักษณะ ความเหมาะสม ประสิทธิภาพของกิจกรรม ขั้นตอนของกระบวนการเรียน การสอน วิธีการสอน เทคนิคการสอนต่าง ๆ ทั้งที่ดีมีประสิทธิภาพและที่เป็นปัญหา/อุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือไม่
 - เอื้อต่อการเรียนรู้เท่าที่ควร
 - การจัดลำดับขั้นตอนและความต่อเนื่องของกิจกรรม
 - ความเหมาะสม สอดคล้องของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรมการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล
 - การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดชั้นเรียน วิธีการคุมชั้นเรียน หรือการจัดกลุ่มเพื่อทำกิจกรรม
 - กิจกรรมการเรียนการสอนสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและครูกับผู้เรียน
 - กิจกรรมการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน
 - การกำหนดเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา บทเรียน ระดับความสามารถของผู้เรียน ฯลฯ
3. ประเด็นด้านครู
 - การใช้คำถาม คำสั่ง คำอธิบาย หรือการใช้สื่อของครู
 - ลำดับขั้นตอนการนำเสนอประเด็นคำถาม คำสั่ง หรือคำอธิบาย
 - การเสริมแรง เทคนิคการสอน ฯลฯ
4. ประเด็นสื่อการสอน
 - ความถูกต้อง เหมาะสม ได้รับความสนใจของผู้เรียน มีประสิทธิภาพของสื่อกิจกรรม ใบความรู้ แหล่งการเรียนรู้ (ด้านคุณภาพ)
 - ความเพียงพอ เหมาะสมของสื่อ (ด้านปริมาณ)
5. ประเด็นด้านบรรยากาศ
 - บรรยากาศการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน หรือสถานที่เรียนที่มี ผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. จุดแข็งจุดอ่อนของการสอน
 - ข้อดี ข้อเด่นในการจัดการเรียนการสอน



- ปัญหาหรืออุปสรรคที่มีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่ 7 สรุปเผยแพร่แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) /กิจกรรม/นวัตกรรม

สรุปผลเรียนรู้จากการปฏิบัติการนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป (Next Step) ครูที่เป็นเจ้าภาพการจัดการเรียนรู้จะต้องนำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกผลไว้ให้เรียบร้อยอย่างเป็นทางการ โดยจะมีการดำเนินการอย่างน้อย 2 เป้าหมาย คือ

7.1 บันทึกไว้เพื่อเป็นการพัฒนาการของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน (Goal) เพื่อสะท้อนว่าเราจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามพฤติกรรมเป้าหมายได้นั้น มีบทเรียนที่ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรบ้าง ส่วนนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง และถือเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพมาก ถ้าผลยังไม่บรรลุเป้าหมาย สามารถร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และดำเนินการตามกระบวนการจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย เป็นวงรอบต่อไป

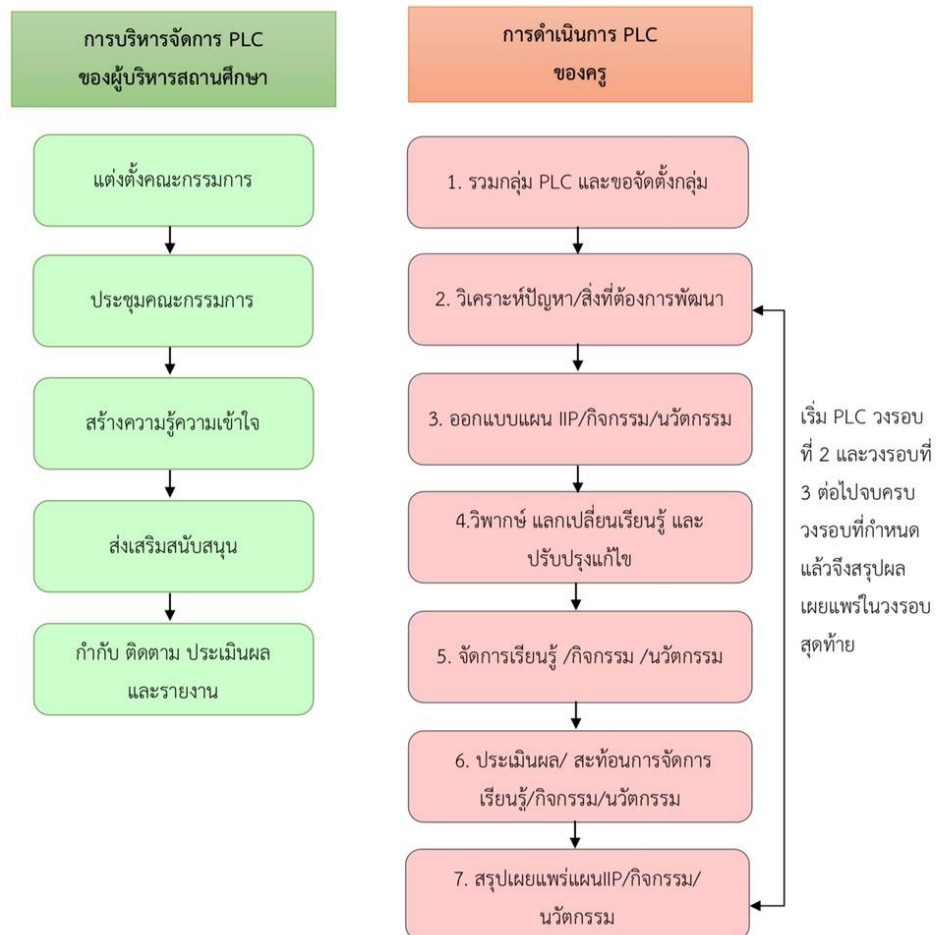
7.2 ผลที่ได้จากการสรุปจะต้องนำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้มีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม การเริ่มดำเนินการวงรอบใหม่ของการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน รอบที่ 2 รอบที่ 3 และรอบต่อไป และทุก ๆ วงรอบ หากนำมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบจะกลายเป็นพัฒนาการเรื่องเล่า การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงของผู้เรียนในสถานศึกษานั้น ๆ ได้อย่างแจ่มชัด เป็นการสรุปเผยแพร่แผนการสอนเฉพาะบุคคล/กิจกรรม/นวัตกรรมต่อไป และการปฏิบัติลักษณะเช่นนี้จะสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มเรียนรู้วิชาชีพมากยิ่งขึ้น และจะมีความเป็น “ครูมืออาชีพ” มากขึ้น การสะท้อนคิด วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเผยแพร่ แผนการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรม การแสดงหลักฐานในการดำเนินการสามารถเลือกช่องทางสื่อสารในการรับรู้ได้ หลากหลายช่องทาง เช่น Line, Facebook, Google เว็บไซต์ศูนย์การศึกษาพิเศษ, เอกสาร, VTR, Video หรือรูปแบบอื่น ๆ

การจัดทำรายงานหลังจากดำเนินการครบวงจร PLC ตามที่กำหนดแล้วให้จัดทำรายงานสรุปเป็นหลักฐานชิ้นงานเพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

การดำเนินการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สรุปเป็นแผนภาพขั้นตอนได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของศูนย์การศึกษาพิเศษ



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, มปป.



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (มปป). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- นัตยา หล้าทูนธีรกุล. (2562). *ครบเครื่องเรื่อง PLC: Professional Learning Community ให้มีนวัตกรรมยุค Thailand 4.0*. ขอนแก่น: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น.
- สาวิตรี จุ้ยทอง. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถ ด้านการคำนวณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้เรียนรวมกับนักเรียนทั่วไป ที่มีแบบการเรียนรู้ต่างลักษณะกัน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(2), 135-150.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (มปป). *แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community: PLC*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา.
- เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, 2(2), 214 -228.
- พิชิต ขำดี. (2561). *แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *บันทึกชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.



ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย



COA No. 054/2021



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Institutional Review Board, Chiang Mai Rajabhat University

หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

(Certificate of Approval)

การวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาเข้าข่ายการพิจารณาแบบยกเว้น และการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมายข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

This research has been considered as an exemption review and conducted in accordance with international ethical principles. As well as national laws, regulations and regulations. It is deemed appropriate to conduct research in accordance with this research proposal.

ชื่อโครงการ : การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน

Study Title Handbook Development for Personnel Administration and Learning Management Using the Professional Learning Community Concept for the Special Education Center in the Upper North Region

รหัสโครงการ (Project Code) : IRBCMRU 2021/054.02.04

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวพัทยา เชี่ยววิชา
 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
 Principal Investigator : Miss Pattaya Chiewwicha
 Master's students, Master of Education Program, Educational
 Administration Branch Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University

(อาจารย์ ดร.อักรสิทธิ์ บุญส่งแท้)

(Dr. Akharasit Bunsongthae)

ประธานคณะกรรมการประจำจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Chairman the Institutional Review Board, Chiang Mai Rajabhat University

วันที่ 26 เมษายน 2564

Date 26 April 2021



หมายเลขรับรอง (Certificate Number) : IRBCMRU 2021/054.02.04

วันที่ให้การรับรอง : 26 เมษายน 2564

Date of Approval : 26 April 2021

วันหมดอายุใบรับรอง : 25 เมษายน 2565

Expiration Date : 25 April 2022

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวพัทยา เชื้อวิชา
วัน เดือน ปีเกิด	23 พฤษภาคม 2529
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 412 ถนน เชียงใหม่ – สอด ตำบล คอยหล่อ อำเภอ คอยหล่อ จังหวัด เชียงใหม่ รหัสไปรษณีย์ 50160
อีเมลแอดเดรส	Pattaya.nuy08@gmail.com
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2562 หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. 2558 - พ.ศ. 2554 หลักสูตร ศีลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาพิเศษ สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2547 หลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาพิเศษ สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2563 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ สังกัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2558 – 2563 ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ สังกัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่

พ.ศ. 2554 – 2558

ตำแหน่ง ครู

สังกัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8

จังหวัดเชียงใหม่

พ.ศ. 2552 – 2554

ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

สังกัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8

จังหวัดเชียงใหม่

