

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนภาษาอาหรับโดยใช้การบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ด้วยรูปแบบ T5 กรณีศึกษาโรงเรียนธรรมวิทยามูลนิธิ จังหวัดยะลา เป็นการวิจัยและพัฒนาที่ใช้ผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.1 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วยรูปแบบ T5 เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนสอนภาษาอาหรับสำหรับครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

5.1.1.2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วยรูปแบบ T5 ที่พัฒนาขึ้น

5.1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 5 ระยะ ดังนี้

5.1.2.1 ระยะที่ 1 การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัย เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพ และถอดแบบองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบผ่านบริบทในสังคมอิสลามเพื่อให้ง่ายต่อการสร้างความเข้าใจของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งกระบวนการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับหลักคำสอนของศาสนาอิสลาม ผลจากการสังเคราะห์ วิเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น การศึกษาครั้งนี้ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากเอกสารการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าองค์ประกอบ แนวคิดที่สำคัญและเหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพการเรียนการสอนกับบริบทสังคมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยด้วย 4 องค์ประกอบด้วยกัน 1. การสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากร 2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3. พื้นที่ในการเสริมโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 4. โครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อหลักการของชุมชน ในการสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรจำเป็นต้องใช้วิธีการและขั้นตอนในการสร้าง โดยสิ่งสำคัญที่สามารถ

ขับเคลื่อนองค์กรสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้นั้น ต้องใช้โครงสร้างที่เหมาะสมและมีความสอดคล้องกับบริบทในโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำกระบวนการวงจรคุณภาพ PDCA บูรณาการเข้ากับกลยุทธ์การบริหารต่าง ๆ ซึ่งผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารทำให้ผู้วิจัยตัดสินใจในการบูรณาการโครงสร้างในการขับเคลื่อนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีระบบ เป็นขั้นเป็นตอนและสามารถตรวจสอบประเมินการทำงาน เพื่อสร้างความเป็นไปได้ในการพัฒนาศักยภาพครูภาษาอาหรับ ผู้วิจัยเห็นว่าควรนำรูปแบบ T5 บูรณาการในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับบริบทที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และสามารถทำให้การนำองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด มีกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน และมีกระบวนการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนดังนี้ 1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ T1 (Tahlil) 2. ขั้นตอนการออกแบบ T2 (Tasmim) 3. ขั้นตอนการพัฒนา T3 (Tatwir) 4. ขั้นตอนการนำไปใช้ T4 (Tanfiz) และขั้นตอนสุดท้าย 5. ขั้นตอนการประเมิน T5 (Taqqim)

5.1.2.2 ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยหรือทดลองรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นการกำหนดในรูปแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งใช้กรณีศึกษาในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูอิสลามศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนธรรมวิทยามูลนิธิ จังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 50 คน กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูอิสลามศึกษา ซึ่งเป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 6 คน โดยเจาะจงครูในระดับชั้นมูตาวัซซีฮ์ (ในระดับมัธยมตอนกลาง)

5.1.2.3 ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและพัฒนารูปแบบ โดยเป็นรูปแบบการบริหาร 5 ขั้นตอน และมีกระบวนการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนดังนี้ 1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ T1 (Tahlil) 2. ขั้นตอนการออกแบบ T2 (Tasmim) 3. ขั้นตอนการพัฒนา T3 (Tatwir) 4. ขั้นตอนการนำไปใช้ T4 (Tanfiz) และขั้นตอนสุดท้าย 5. ขั้นตอนการประเมิน T5 (Taqqim)

ผลการวิเคราะห์การบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ด้วยรูปแบบ T5

T1 (Tahlil) تحليل เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบระหว่างครูในทีม และสร้างเป้าหมายร่วมในการปฏิบัติในขั้นตอนต่อไป (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ตารางที่ 5.1 แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหา

กระบวนการ T5	วิธีการปฏิบัติ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
T1 (Tahlil) تحليل	<p>ในกระบวนการนี้เริ่มต้นด้วยการสนทนากลุ่มผ่าน บทบัญญัติคำสอนของศาสนาอิสลาม เพื่อให้ครูในทีม PLC ตระหนักถึงความสำคัญของขั้นตอนการวิเคราะห์ถึง</p> <p>ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เพื่อครูในทีม PLC มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการทำงาน และสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อร่วมกันคัดเลือกปัญหาที่ในทีมคิดว่าต้องการร่วมกันแก้ปัญหา ที่ไม่เกินกว่าความสามารถของคนในทีม PLC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน - สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม - สร้างเป้าหมายร่วมกัน - สร้างปัญหาร่วมกัน (แลกเปลี่ยนปัญหา ปัญหาของเพื่อนร่วมงานคือปัญหาของตน)

T2 (Tasmeem) تصميم เป็นขั้นตอนการออกแบบการแก้ไขปัญหา ซึ่งในขั้นตอนนี้ครูผู้สอนในทีม นำปัญหาที่ได้จากขั้นตอนแรกมาออกแบบวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างรูปแบบการแก้ไขปัญหาและร่วมกันวางแผนให้ครูในทีมเข้าใจร่วมกัน (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553)

ตารางที่ 5.2 แสดงขั้นตอนการออกแบบการแก้ไขปัญหา

กระบวนการ T5	วิธีการปฏิบัติ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
T2 (Tasmeem) تصميم	<p>สร้างความตระหนักถึงกระบวนการออกแบบผ่านสนทนากลุ่มเกี่ยวกับ บทบัญญัติคำสอนของศาสนาอิสลาม หลังจากที่ครูผู้สอนในทีมตระหนักถึงการออกแบบ ให้ครูผู้สอนร่วมกันออกแบบเพื่อแก้ปัญหาที่ได้จากขั้นตอนการวิเคราะห์ และกำหนดวิธีการที่ครูในทีม PLC ต้องการดำเนินการแก้ปัญหาที่ได้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างบุคลิกของครูให้มีความต้องการในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน ประสบการณ์และความคิด - วัฒนธรรมในการร่วมกันตัดสินใจ

T3 (Tatwir) تطوير เป็นขั้นตอนการพัฒนา โดยพัฒนาตามขั้นตอนที่ได้จากการ ออกแบบที่ครูผู้สอนได้ร่วมกันออกแบบ โดยการเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความ เป็นไปได้ของวิธีดังกล่าว (Hargraves, 2003)

ตารางที่ 5.3 แสดงขั้นตอนการพัฒนา

กระบวนการ T5	วิธีการปฏิบัติ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
T3 (Tatwir) تطوير	<ul style="list-style-type: none"> - ในกระบวนการนี้เริ่มต้นด้วยการ สอนหากกลุ่มผ่าน บทบัญญัติคำสอน ของศาสนาอิสลาม เพื่อให้ครูในทีม PLC ตระหนักถึงความสำคัญของ ขั้นตอนการพัฒนา - ครูในทีม PLC ร่วมกันพัฒนาแผน และวิธีการที่ได้จากขั้นตอนการ ออกแบบ เพื่อประเมินถึงความ เป็นไปได้ของขั้นตอนการออกแบบ โดยเน้นในการคำนึงถึงบริบทที่ เกิดขึ้นจริงในโรงเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - วัฒนธรรมการแบ่งปันวิธีปฏิบัติ - วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน - สร้างพื้นที่และเสริมโอกาสในการ เรียนรู้ - วัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้

T4 (Tanfiz) تنفيذ เป็นขั้นตอนในการลงมือปฏิบัติ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของรูปแบบ

ตารางที่ 5.4 แสดงขั้นตอนในการลงมือปฏิบัติ

กระบวนการ T5	วิธีการปฏิบัติ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
T4 (Tanfiz) تنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> - ในกระบวนการนี้เริ่มต้นด้วยการ สอนหากกลุ่มผ่าน บทบัญญัติคำสอน ของศาสนาอิสลาม เพื่อให้ครูในทีม PLC ตระหนักถึงความสำคัญของ ขั้นตอนการปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการเรียนรู้ - การสร้างโอกาสในการพัฒนาในพื้นที่ ปฏิบัติจริง - วัฒนธรรมในการพัฒนาบุคลิกภาพ ของบุคลากรครูในทีม

กระบวนการ T5	วิธีการปฏิบัติ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
	- ในระหว่างการปฏิบัติตามขั้นตอนการออกแบบ ให้ครูในทีม PLC ร่วมกันประเมินและสนทนากลุ่มถึงปัญหาที่พบระหว่างการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	

T5 (Taqyeem) **تقييم** เป็นขั้นตอนในการประเมินถึงปัญหาที่พบในการปฏิบัติ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานและการอบรมเพื่อแก้ไขและพัฒนาสิ่งที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

ตารางที่ 5.5 แสดงขั้นตอนในการประเมินถึงปัญหาที่พบในการปฏิบัติ

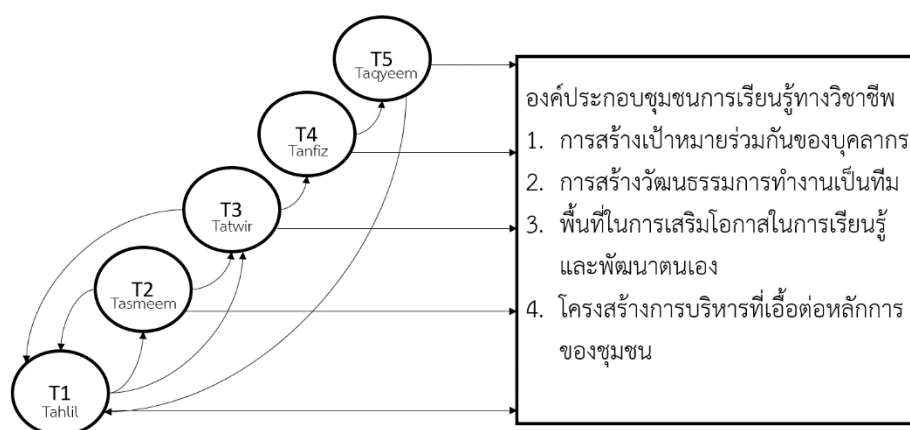
กระบวนการ T5	วิธีการปฏิบัติ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
T5 (Taqyeem) تقييم	- ในกระบวนการนี้เริ่มต้นด้วยการสนทนากลุ่มผ่าน บทบัญญัติคำสอนของศาสนาอิสลาม เพื่อให้ครูในทีม PLC ตระหนักถึงความสำคัญของขั้นตอนการประเมิน - ในขั้นตอนการประเมิน ครูในทีม PLC สามารถกล่าวและเสนอถึงสิ่งที่จำเป็นต่อการแก้ไขของรูปแบบที่เกิดขึ้น และสามารถพัฒนาวัฒนธรรมในโรงเรียนเพื่อสร้างครูผู้สอนเพื่อศิษย์ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา - เสนอรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ด้วยรูปแบบ T5 ฉบับพัฒนาและมีคุณภาพ	- ความร่วมมือในการปฏิบัติเป็นทีม - การเรียนรู้แลกเปลี่ยนผ่านประสบการณ์การปฏิบัติจริงและพร้อมใช้ทักษะเพื่อประยุกต์ในชีวิตการทำงานของครู - การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ด้วยรูปแบบ T5 เพื่อพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนภาษาอาหรับ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมศึกษาเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมในการบริหารในศตวรรษที่ 21 แล้วนำมาประมวลและสังเคราะห์เป็นโครงการบริหารโดยคำนึงถึงบริบทโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่านวัตกรรมในที่ที่เหมาะสมต่อการบริหารในบริบทดังกล่าว คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งเสริมในการทำงานร่วมกันที่เหมาะสมต่อศตวรรษแห่งการ ที่มีความโดดเด่นในการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนเพื่อเป็นครูที่มีความเป็นมืออาชีพ (เพลินตา พรหมบัวศร, 2560) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนวัตกรรมที่มีระดับในการใช้หลายระดับ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชน โดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้ทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ 1. การสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากร 2. พื้นที่ในการเสริมโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 4. โครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อหลักการของชุมชน ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้จำเป็นต้องสร้างปัจจัยต่อไปนี้ที่เอื้อต่อการเกิดขึ้นของชุมชน 1. การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การทำงานร่วมกันอย่างเป็นวิชาการ 2. การจัดโครงสร้างสนับสนุน (Ensuring Supportive Structure) ระบบที่เอื้อต่อการบริหารเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถร่วมกันวางแผน ร่วมกันพูดคุย และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. การสร้างวัฒนธรรมใหม่ของครู (Renewing the Teacher Cultures) การร่วมกันกำหนดตารางการทำงานและปฏิบัติงานในรูปแบบที่ชัดเจนเพื่อให้สมาชิกครูเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม สมาชิกบุคลากรในโรงเรียนจำเป็นต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับสูง 5.ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม วิจารย์ พานิช (2555) ; สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2556) ; อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ; นวรัตน์ ไวยชมพู (2560) ในปัจจัยของการสร้างโครงสร้างสนับสนุนผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการของวงจรคุณภาพ PDCA และ กระบวนการขับเคลื่อน ADDIE (เพ็ญพนา พ่วงแพ, 2558) เนื่องจากเป็นความท้าทายอย่างมากในการนำนวัตกรรมใหม่ๆเข้าไปในบริบทโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ผู้วิจัยจึงได้รูปแบบกระบวนการขับเคลื่อน T5 1. Tahlil (تحليل) 2. Tasmim (تصميم) 3. Tatwir (تطوير) 4. Tanfiz (تنفيذ) 5. Taqyeem (تقييم) โดยทุก ๆ กระบวนการ เริ่มต้นด้วยบทบัญญัติของศาสนาอิสลามเพื่อละลายพฤติกรรมและสร้างแรงผลักดันในการเปลี่ยนแปลงทั้งวัฒนธรรมและวิชาชีพครู ในขั้นตอน T1 Tahlil เป็นกระบวนการในละลายพฤติกรรมครูผู้สอน เพื่อสร้างความเชื่อใจในฐานะครอบครัวที่มีเป้าหมายในการทำงานเหมือนกันมากกว่าเพื่อนร่วมงาน และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานอย่างโดดเด่นเดียวให้เป็นการทำงานในรูปแบบทีม การไม่บังคับ

สมาชิกในการเข้าร่วมเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สามารถลดระยะเวลาในการสร้างชุมชนให้เกิดขึ้น โดยกำหนดให้สมาชิกที่ต้องการเข้าร่วมชุมชนมีความรู้สึกระงับหรือมีจิตสำนึกในความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นเครื่องมืออาชีพที่มีคุณภาพเพื่อศิษย์ ครูสมาชิก PLC ร่วมการถ่ายทอดความรู้สึกโดยไม่คำนึงถึงอายุการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและสามารถกำหนดปัญหาในขั้นตอนการออกแบบการแก้ไขปัญหา T2 ในขั้นตอนนี้ครูในทีมร่วมกันแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาเพื่อกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไข และร่วมกันออกแบบการแก้ไขปัญหา ที่สำคัญครูในทีมต้องคำนึงถึงโอกาสในการเสนอปัญหาและความคิดโดยจำเป็นต้องให้โอกาสครูแต่ละคนในการเสนอปัญหา ผลลัพธ์จากการออกแบบการแก้ไขปัญหาในขั้นตอน T2 ทีมสมาชิกครู PLC ทำการตรวจสอบ T3 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บริหาร ในการให้คำแนะนำและแก้ไข โดยสิ่งที่ได้รับจากขั้นตอนนี้คือ 1. เพื่อให้มีความเป็นไปได้โดยไม่จำเป็นต้องทดลองเป็นการลดระยะเวลาในการสร้างผลลัพธ์ให้เกิดขึ้น 2. เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในระดับหนึ่งจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชนซึ่งอาจส่งผลดีในการขยายระดับของชุมชนในอนาคต ในขั้นตอน T4 เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติโดยทีมครู PLC จำเป็นต้องทำการ AAR (Action After Review) (นิรมล เมืองโสม, 2556) เพื่อเป็นสิ่งที่ยืนยันว่าครูในสมาชิกได้รับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาจากวิธีการแก้ปัญหาหรือวิธีการเพิ่มศักยภาพที่ได้ร่วมกันกำหนดในขั้นตอน T1 Tahlil และ T3 Tatwir ในขั้นตอนสุดท้าย T5 Taqyeem ขั้นตอนการประเมินผ่านการสนทนากลุ่ม โดยมีประเด็นสำคัญในการพูดคุยคือ ร่วมกันสังเคราะห์ผลที่ได้จากการแก้ไขปัญหา หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลังจากการทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ไขและพัฒนาในวงจรต่อไป เนื่องจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูเพื่อศิษย์จำเป็นต้องมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ



ภาพประกอบที่ 5.1 องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในขั้นตอน T1 Tahlil เป็นกระบวนการในละลายพฤติกรรมครูผู้สอน เพื่อสร้างความเชื่อใจในฐานะครอบครัวที่มีเป้าหมายในการทำงานเหมือนกันมากกว่าเพื่อนร่วมงาน และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานอย่างโดดเดี่ยวให้เป็นการทำงานในรูปแบบทีม การไม่บังคับสมาชิกในการเข้าร่วมเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สามารถลดระยะเวลาในการสร้างชุมชนให้เกิดขึ้น โดยกำหนดให้สมาชิกที่ต้องการเข้าร่วมชุมชนมีความรู้สึกระหนักหรือมีจิตสำนึกในความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นครูมืออาชีพที่มีคุณภาพเพื่อศิษย์ ครูสมาชิก PLC ร่วมการถ่ายทอดความรู้สึกลงมาโดยไม่คำนึงถึงอายุการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและสามารถกำหนดปัญหาในขั้นตอนการออกแบบการแก้ไขปัญหา

T2 ในขั้นตอนนี้ครูในทีมร่วมกันแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาเพื่อกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไข และร่วมกันออกแบบการแก้ไขปัญหา ที่สำคัญครูในทีมต้องคำนึงถึงโอกาสในการเสนอปัญหาและความคิดโดยจำเป็นต้องให้โอกาสครูแต่ละคนในการเสนอปัญหา ผลลัพธ์จากการออกแบบการแก้ไขปัญหาในขั้นตอน T2 ทีมสมาชิกครู PLC ทำการตรวจสอบ

T3 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บริหาร ในการให้คำแนะนำและแก้ไข โดยสิ่งที่ได้รับจากขั้นตอนนี้คือ 1. เพื่อให้มีความเป็นไปได้โดยไม่จำเป็นต้องทดลองเป็นการลดระยะเวลาในการสร้างผลลัพธ์ให้เกิดขึ้น 2. เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในระดับหนึ่งจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชนซึ่งอาจส่งผลดีในการขยายระดับของชุมชนในอนาคต

ในขั้นตอน T4 เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติโดยทีมครู PLC จำเป็นต้องทำการ AAR (Action After Review) (นิรมล เมืองโสม, 2556) เพื่อเป็นสิ่งที่ยืนยันว่าครูในสมาชิกได้รับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาจากวิธีการแก้ปัญหาหรือวิธีการเพิ่มศักยภาพที่ได้ร่วมกันกำหนดในขั้นตอน T1 Tahlil และ T3 Tatwir

ในขั้นตอนสุดท้าย T5 Taqyeem ขั้นตอนการประเมินผ่านการสนทนากลุ่ม โดยมีประเด็นสำคัญในการพูดคุยคือ ร่วมกันสังเคราะห์ผลที่ได้จากการแก้ไขปัญหา หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลังจากการทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ไขและพัฒนาในวงจรต่อไป เนื่องจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูเพื่อศิษย์จำเป็นต้องมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 5.6 แสดงผลการใช้การบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยรูปแบบ T5

TVM-PLC	TVM-PLC 1	TVM-PLC 2	TVM-PLC 3	TVM-PLC 4
	การสร้างเป้าหมายร่วม	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	พื้นที่ในการเสริมโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	โครงสร้างบริหารที่เอื้อต่อหลักการของชุมชน
Tahlil (T1)	✓	✓	✓	
Tasmeem (T2)	✓	✓	✓	
Tatwir (T3)	✓	✓	✓	
Tanfiz (T4)	✓	✓	✓	
Taqyeem (T5)	✓	✓	✓	

จากตารางข้างต้นสามารถอภิปรายผลการใช้การบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยรูปแบบ T5 ได้ว่าในขั้นตอนการบริหาร สามารถสร้างองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนธรรมวิทยามูลนิธิ ได้ทั้งหมด 3 องค์ประกอบด้วยกัน 1. การสร้างเป้าหมายร่วม 2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3. พื้นที่ในการเสริมโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ในทุก ๆ ขั้นตอนการบริหาร เป็นการวิเคราะห์ผ่านข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มและการสังเกต โดยขาดเพียงปัจจัยอีกปัจจัยเดียวคือ โครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อหลักการของชุมชน เนื่องจากไม่พบการพูดถึงองค์ประกอบนี้ในการเก็บข้อมูลทั้งในรูปแบบการสัมภาษณ์กลุ่มและการสังเกตจากพฤติกรรมของครูในทีม PLC ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้ ในขั้นตอนที่ T1 การใช้รูปแบบการวิเคราะห์ ครูผู้สอนได้ใช้เวลาในการร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาความที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ซึ่งผลการกำหนดเกณฑ์การเข้าร่วมทีม PLC ทำให้ครูในทีมร่วมกันวิเคราะห์และสามารถสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร และด้านนักเรียน ในขั้นตอน T1 ได้สร้างเป้าหมายร่วมของครูในทีม ผ่านการแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อพัฒนาเป้าหมายในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ *خير الناس أ نفعهم للناس* การเป็นมนุษย์ที่ดีคือผู้ที่สร้างตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น การแลกเปลี่ยนปัญหาโดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาศิษย์ช่วยให้ครูผู้สอนกล้า ช่วยเหลือครูผู้สอนมีความบริสุทธิ์ใจในการเสนอปัญหาที่พบในโรงเรียน การได้แลกเปลี่ยนปัญหาของครูโดยไม่มีกฎเกณฑ์และกรอบในการระบายปัญหายังช่วยในการละลายพฤติกรรมวัฒนธรรมการทำงานที่โดดเด่นแบบเดิม และสร้างรูปแบบการทำงานเป็นทีมแทนที่การทำงานในรูปแบบเดิม อีกทั้งในขั้นตอน T1 ครูในทีมยังสามารถใช้เป็นพื้นที่ในการเรียนรู้ทักษะการแก้ไขปัญหาและร่วมกันสังเคราะห์ปัญหาที่ได้จากเพื่อนในทีม ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจึงทำให้ครูในทีมมีพื้นที่สำหรับปรึกษาและแลกเปลี่ยนปัญหาจากครูที่มีเป้าหมายเดียวกัน

ในขั้นตอน T2 คือการออกแบบการแก้ปัญหา ครูในทีม PLC ได้ร่วมกันเลือกปัญหาที่ต้องการแก้ไขและเรียงลำดับปัญหาตามความสำคัญโดยคำนึงถึงระยะเวลาและความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา ตามกฎเกณฑ์ที่ได้ร่วมกันกำหนดคือ การให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็น ทำให้ในขั้นตอนนี้ ครูในทีม PLC ได้เสนอความต้องการของตนเองถึงปัญหาที่ตนเห็นว่าจำเป็นต้องแก้ไข ทำให้ครูได้มีพื้นที่ในการเสนอความคิดเห็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขเป็นการสร้างคุณค่าให้กับวิชาชีพและให้เกียรติความเป็นครูโดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์การทำงานหรือตำแหน่งทางวิชาการทั้งสิ้น หลังจากที่ได้กำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไข ครูในทีม PLC ร่วมกันสังเคราะห์ เสนอความคิดวิธีการที่ทีมครู PLC ต้องการใช้ในการแก้ไขปัญหา ในการออกแบบที่ครูผู้สอนได้ร่วมกันเสนอความเห็นได้สร้างความเข้าใจถึงแนวทางและวิธีการที่ทีมครูต้องการพัฒนาและแก้ไข ซึ่งตรงกับเป้าหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวังในการสร้างองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียน “ให้ครูผู้สอนมีเป้าหมายร่วมในการทำงาน” ซึ่งให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เสนอและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนมีผลต่อการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู ซึ่งสอดคล้องกับบทวิจัยของ จินตวิริ์ เกษมศุข (2554) ที่ได้อธิบายถึงระดับของการมีส่วนร่วม โดยการใชรูปแบบ T5 ได้สร้างการมีส่วนร่วมถึง 2 ระดับ 1. ระดับการร่วมกันปรึกษาหารือ และ 2. ระดับร่วมกันตัดสินใจ อีกทั้งการร่วมกันออกแบบวิธีการแก้ปัญหาได้สร้างองค์ประกอบ “การทำงานร่วมกัน” และ “พื้นที่ในการเรียนรู้” ที่สามารถแก้ไขปัญหาการทำงานโดดเดี่ยวในวัฒนธรรมการทำงานเดิมเป็นการทำงานที่มีชีวิตชีวา โดยการเปลี่ยนภาระในการสอนให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของวิชาชีพ การพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์นั้นยังช่วยให้ครูในทีม PLC ได้เรียนรู้วิธีการการแก้ไขปัญหาในแต่ละมุมมองของความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของครูในทีมแต่ละคน (Knowledge Sharing)

ในขั้นตอน T3 การพัฒนา สามารถสร้างปัจจัยเพิ่มเติมคือ การสร้างพื้นที่ในการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนมากขึ้นกว่าขั้นตอน T2 เนื่องจากในขั้นตอนนี้ ครูในทีม PLC ต้องเข้าใจตรงกัน และมีเป้าหมายร่วมกันในการนำเสนอวิธีการที่ได้ออกแบบเพื่อแก้ไขปัญหาในการพัฒนาศักยภาพของครูในทีมให้กับครูผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียน ทำให้ครูผู้สอนมีโอกาสพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญและแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อศิษย์ สิ่งที่ได้จากขั้นตอนนี้ ได้สร้างความเข้าใจต่อครูในทีมให้มีความเข้าใจและเป้าหมายร่วมกันว่า การเสนอวิธีการแก้ปัญหาเพื่อสร้างความเป็นไปได้ต่อแผนที่ร่วมกันกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยในการสร้างองค์ประกอบ TVM - PLC 1 ส่วนในการสร้างองค์ประกอบ TVM - PLC 2 ครูผู้สอนได้แสดงให้เห็นผ่านการร่วมกันทำงานที่สามารถปรึกษาและเสนอความคิดเห็นถึงปัญหาที่พบ โดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์ทำงานหรืออายุการทำงานที่แตกต่างกัน องค์ประกอบ TVM - PLC 3 เป็นการสร้าง

พื้นที่ในการเรียนรู้ ซึ่งในขั้นตอนนี้ทีมครู PLC ได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียน เพื่อพัฒนาและสร้างความเป็นไปได้ในวิธีการที่ร่วมกันออกแบบ

ส่วนในการทดลองครั้งนี้ ทางครูทีม PLC ได้กำหนดการแก้ปัญหาด้วยวิธีดังกล่าว จึงทำให้ครูในทีมมีการพูดคุยเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการอบรมในครั้งนี้ ทั้งความรู้ก่อนการเข้าอบรม และกำหนดกรอบเพื่อให้ครูในทีม PLC เข้าใจในแนวทางเดียวกันถึงเป้าหมายในการเข้าอบรม เนื่องจากการอบรมในครั้งนี้ไม่ใช่การอบรมที่เป็นการบังคับจากผู้บริหารหรือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนแต่มาจากความต้องการของผู้รับการอบรมและเป็นการอนุมัติจากเบื้องบนต่อความต้องการของทีมครู PLC ทำให้การเข้ารับการอบรมครั้งนี้แตกต่างกับการอบรมในวัฒนธรรมเดิม ที่ครูผู้สอนไม่มีโอกาสในการทราบล่วงหน้าถึงการอบรมหรือหัวข้อการอบรม ที่สำคัญเป้าหมายที่ไม่ได้กำหนด ไม่ได้อธิบายให้กับผู้รับการอบรมส่งผลอย่างมากต่อความรู้สึกละและความตั้งใจในการรับการอบรมของครูในโรงเรียน จากการพูดคุยก่อนรับการอบรมสร้างองค์ประกอบ TVM - PLC1 เป้าหมายร่วมกันของครูผู้สอนในการรับการอบรมครั้งนี้ การทำงานในรูปแบบของเพื่อนร่วมวิชาชีพที่ได้แบ่งงานและกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจนในขณะรับการอบรมที่แสดงให้เห็นถึง องค์ประกอบ TVM - PLC2 การทำงานในรูปแบบทีมเกิดขึ้นในการจัดกระบวนการในครั้งนี้ เพื่อให้แน่ใจว่าองค์ประกอบ TVM - PLC3 พื้นที่สำหรับการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในกระบวนการนี้ จึงได้กำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้จากการอบรม ทำให้ครูในทีมได้พูดคุยแลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้จากการอบรม ถึงแม้ว่าครูในทีม PLC ทุกคนได้เข้ารับการอบรมแต่สิ่งที่ได้อาจจะไม่เท่ากัน การพูดคุยและแลกเปลี่ยนใน T4 ทำให้ยืนยันได้ว่าทุกคนในทีมครู PLC ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพตนเอง

ในขั้นตอนการประเมิน T5 เป็นการแลกเปลี่ยนเพื่อสรุปผลการทำงานในครั้งนี้ และเก็บข้อมูลในการแก้ไขการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่อไป การเปิดโอกาสให้ครูในทีม PLC ได้พูดคุยถึงสิ่งที่ตนได้รับ และได้เสนอความคิดเห็นของคนที่ต่อรูปแบบ T5 ทำให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามผลที่คาดหวังไว้ในการสร้างองค์ประกอบ TVM - PLC2 จากผลการการทำงานในรูปแบบทีมครั้งแรก การทำงานร่วมกันที่ดีจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและมีเป้าหมายร่วมกัน ดังที่เกิดขึ้นในทีมครู PLC ครั้งนี้ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อศิษย์ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบ TVM - PLC 1 ในการมีเป้าหมายร่วมกัน สิ่งที่สำคัญในการได้ทำงานร่วมกันคือการแบ่งเบาภาระ การพูดคุยแลกเปลี่ยน การสร้างพื้นที่สำหรับการให้คำแนะนำและปรึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีความต้องการในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การมีเพื่อนร่วมวิชาชีพที่สามารถปรึกษาและให้คำแนะนำต่างๆ ส่งผลดีต่อครูผู้สอนให้มีพื้นที่ในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ควรมีในองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนธรรมวิทย์มูลนิธิให้เกิดขึ้น TVM - PLC3

ในการสร้างโครงสร้างที่เอื้อต่อองค์ประกอบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ TVM-PLC4 ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงการสร้างรูปแบบการบริหาร T5 ที่กำหนดเกณฑ์การสร้างที่

สอดคล้องต่อการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในบริบท โดยเป็นการจัดกิจกรรมที่ไม่ส่งผลต่อการทำงานของครูผู้สอน และไม่ได้สร้างภาระเพิ่มเติมให้กับครูผู้สอน เนื่องจากการกำหนดการจัดกิจกรรมหรือการพบปะของครูผู้สอนอยู่ภายใต้ระยะเวลาการทำงานของครูผู้สอน และไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวที่โรงเรียนได้กำหนดให้ ที่สำคัญใช้รูปแบบ T5 เป็นการสังเคราะห์โดยการใช้บทบัญญัติคำสอนของศาสนาอิสลามช่วยให้การทำงานและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนง่ายต่อการทำความเข้าใจร่วมกัน

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 เพื่อให้การบริหารด้วยรูปแบบ 5T สามารถแสดงประสิทธิภาพในการสร้างองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ได้ มีความจำเป็นต้องควบคุมการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนเป็นไปตามกระบวนการที่กำหนดไว้และกรอบการคัดเลือกผู้เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5.3.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มเติมองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC เพื่อให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีประสิทธิภาพและใกล้เคียงกับความเป็นกัลยาณมิตรที่สามารถช่วยให้ครูในทีม PLC พัฒนาดตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีความพร้อมสำหรับการเป็นครูเพื่อศิษย์ในทุกๆการเปลี่ยนแปลงของยุค

Prince of Songkla University
Pattani Campus