



ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY AFFECTING ON STUDENT QUALITY
IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE SARABURI

กันต์ธร หิรัญลักษณ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY AFFECTING ON STUDENT QUALITY
IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE SARABURI



KANTRON HIRANLACK

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(Educational Administration)
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ของ

กัณฑ์ธร หิรัญลักษณ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.สมบุญ นูรศิริรักษ์)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

ชื่อเรื่อง	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
ผู้วิจัย	กันต์ธร หิรัญลักษณ์
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (2) ระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (3) ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ (4) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 305 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครื่องมือ และมอร์แกน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาแบ่งเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย โดยจับฉลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ประกอบด้วย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเท่ากับ 0.972 และคุณภาพของผู้เรียนเท่ากับ 0.963 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ตามลำดับ (2) ระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.805 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และ (4) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีที่สุด 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนได้ร้อยละ 69.10 โดยด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, คุณภาพของผู้เรียน

Title	PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY AFFECTING ON STUDENT QUALITY IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SARABURI
Author	KANTRON HIRANLACK
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Dr. Somboon Burasirirak

The purposes of this research are as follows: (1) to study the level of the professional learning community under the authority of the Secondary Educational Service Area Office, Saraburi; (2) to study the status of student quality; (3) to study the relationship between the professional learning community and student quality; and (4) to study the professional learning community affecting student quality. The samples were 305 teachers at basic schools under the authority of the Secondary Educational Service Area Office, Saraburi, and employing the theories of Krejcie and Morgan. The stratified random sampling used the school size as strata to calculate the sample size and simple random sampling was performed via lottery. The instruments used for data collection was a five-point rating scale questionnaire and the IOC (Index of Item Objective Congruence) was valued from 0.60-1.00, the Professional Learning Community was 0.972, and the reliability of the Student Quality was 0.963. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results were as follows: (1) the overall mean score indicated a high level of professional learning community. In terms of each aspect, caring community was found to be the highest, followed by professional performance reflection, supportive structure, shared leadership, collaborative teamwork, and shared vision and shared values; (2) the overall status of student quality was found to be high. With regard to each of the aspects, the academic achievement of learners was the highest, and desired characteristics of learners; (3) the relationship between the professional learning community and student quality was highly correlated, with a statistical significance of 0.01 and the correlation coefficients ($r = 0.805$) (4) The professional learning community affecting student quality with a statistical significance of 0.05. 4 best aspects of professional learning community could predict student quality at 69.10% . The aspect of collaborative teamwork had the highest predictive power followed by caring community, shared vision and shared values, and supportive structure.

Keyword : Professional learning community, Student quality

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลสำเร็จด้วยดี อันเนื่องมาจากผู้วิจัยได้รับความเมตตาและความอนุเคราะห์ให้ทางชี้แนะเป็นอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.สมบุญ ฐุติวิริรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ที่ให้ความเมตตาอบรม ช่วยเหลือให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้อย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ ดร.สมบุญ ฐุติวิริรักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ ดร.สมบุญ ฐุติวิริรักษ์ และอาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ คณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการดำเนินการทำปริญญาานิพนธ์ให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพแห่งมหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีและปทุมธานี ที่กรุณาและให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถามทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดาผู้ให้กำเนิด ตลอดจนคุณแม่สุจิน หาดาศักดิ์ คุณแม่ผู้ให้ชีวิตแก่ลูก ส่งเสริมผลักดัน ให้ได้รับการศึกษา มอบแนวทางชีวิต คอยให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยมีพลังจนประสบผลสำเร็จ

อนึ่ง คุณค่าและคุณประโยชน์ของปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบไว้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ผู้มีพระคุณยิ่งทุกท่านสืบไป

กันต์ธร หิรัญลักษณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	8
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	13
สมมติฐานการวิจัย.....	15
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	16
1. สภาพบริบททั่วไปของสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี	18
1.1 ข้อมูลทั่วไป.....	18
1.2 ทิศทางการจัดการศึกษา	21
1.3 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนและบุคลากร	23
2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	25
2.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	25

2.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	27
2.3 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	29
2.4 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	32
2.5 องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	41
2.5.1 การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน.....	50
2.5.2 การมีภาวะผู้นำร่วม.....	55
2.5.3 ทีมร่วมแรงร่วมใจ.....	59
2.5.4 ชุมชนกัลยาณมิตร	66
2.5.5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน.....	69
2.5.6 การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ.....	72
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา	74
3.1 ความหมายคุณภาพของผู้เรียน	74
3.2 ความสำคัญคุณภาพของผู้เรียน	75
3.3 องค์ประกอบคุณภาพของผู้เรียน	78
3.3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	78
3.3.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน.....	79
4. ความสัมพันธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียน.....	80
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	83
5.1 งานวิจัยในประเทศ.....	83
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	85
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	88
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	91
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	92
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	93
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย	94
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	113
สรุปผลการวิจัย	113
อภิปรายผลการวิจัย	114
ข้อเสนอแนะ	120
บรรณานุกรม	123
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	140
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	142
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย	144
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	150
ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	158
ภาคผนวก ฉ หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย	165
ประวัติผู้เขียน	167

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ข้อมูลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564	20
ตาราง 2 ข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ปี 2561 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4	24
ตาราง 3 การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	49
ตาราง 4 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน	89
ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564	96
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในรายด้านและโดยรวม	99
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ	100
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยรวมและรายข้อ	101
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ โดยรวมและรายข้อ	102
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมและรายข้อ	103

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนโดยรวมและรายชื่อ.....	104
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ โดยรวมและรายชื่อ	105
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในรายด้านและโดยรวม	106
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมและรายชื่อ.....	107
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนโดยรวมและรายชื่อ.....	108
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี	109
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยคัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุด	111

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย 15



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์ความท้าทายของโลกาภิวัตน์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจสังคมโลกเข้าสู่การปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) อีกทั้งการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน ความเป็นประชาคมอาเซียนของไทย และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะความพร้อมในศตวรรษที่ 21 ในส่วนของ วิสัยทัศน์ (Vision) ในการขับเคลื่อนการศึกษาไทย ได้มุ่งเน้นการพัฒนา “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการและพัฒนากระบวนการ เป็นไปเพื่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ พัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทผู้ดีของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ตลอดจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 มุ่งเน้นพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 60-79) และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, น. 7) โดยหลักการสำคัญยึดหลักที่ว่าด้วย “นวัตกรรมคือหัวใจของการพัฒนา” เป้าหมายอนาคต ประเทศไทย 20 ปี การเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่ลดความเหลื่อมล้ำบนพื้นฐาน การใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา รวมถึงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการปฏิบัติให้เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างจริงจัง วัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง แข่งขันได้ อย่างมีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืนรวมถึงรักษาและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ การบริหารราชการโปร่งใสมีประสิทธิภาพกระจายความเจริญอย่างทั่วถึง ผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับประเทศต่าง ๆ ให้เกิดผลทางการพัฒนาอย่างสูงสุด

ส่วนด้านการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตราที่ 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในมาตราที่ 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมี

ความสำคัญที่สุดกระบวนการศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนาส่งเสริมผู้เรียน ให้สามารถพัฒนาเป็นไปตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักนายกรัฐมนตรื, 2545, น. 5-13) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ในยุทธศาสตร์การพัฒนากที่ 3 ที่มุ่งการพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัย พัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเป้าหมายที่สำคัญ คือ ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและสอดคล้องกับความจำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ซึ่งตัวชี้วัดที่สำคัญประการหนึ่ง คือ นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ทั้งนี้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ของ กระทรวงศึกษาธิการ (2563) ที่ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น ปีงบประมาณ 2564 เพื่อมุ่งดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561- 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ทั้งนี้เป้าหมายของนโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2564 เป้าหมายที่คาดหวัง คือพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยพัฒนาในทุกมิติ เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพ

แต่อย่างไรก็ตามปัญหาการศึกษาไทยที่ต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงและต่อยอดโดยเฉพาะในด้านคุณภาพของผู้เรียน ที่พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งการคิด วิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, น. 2) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานสภาวะการศึกษาไทยในปี 2559 และ 2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้รายงานว่า ด้านคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน มีผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลการสอบ O-NET ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ใน 5 วิชาหลักตลอด 5 ปีที่ผ่านมาไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก ส่วนใหญ่ได้คะแนนไม่ถึงร้อยละ 50 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อีกทั้งนอกจากความสามารถทางวิชาการจะต่ำแล้ว ผู้เรียนยังประสบปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรม เช่น การใช้ความรุนแรง ยาเสพติด ขาดจิตอาสา ไม่มีวินัย ไม่มีความรับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งหลักฐานเชิงประจักษ์ คือ การถูกดำเนินคดีโดยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ปี 2552-2557 ส่วนใหญ่ผู้กระทำความผิดเป็นนักเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด ตามด้วยนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 17) อีกทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพการศึกษา มีผลการพัฒนายังไม่

เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ส่วนคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทั้งนี้ การศึกษาไทยไม่สามารถสร้างคนให้มีคุณลักษณะที่สามารถตอบสนองกับความท้าทายใหม่ได้ ดังเช่น ผู้เรียนขาดทักษะชีวิตและการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการจัดความขัดแย้ง หลักสูตรขาดการคำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นการเรียนการสอนไม่ได้เสริมให้เกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (นักเปลี่ยนแปลงโรงเรียน, 2559, ออนไลน์) และรายงานสภาวะการศึกษาไทย 2561/2562 การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, น. 49) ที่อธิบายว่าในการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และหน่วยงาน อื่น ๆ รายงานว่า นักเรียนส่วนใหญ่เรียนแบบท่องจำเพื่อสอบเอาคะแนน แต่คิดวิเคราะห์สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ไม่เป็น ขาดทักษะในการเรียนรู้ต่อและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง

ทั้งนี้ ปัญหาคุณภาพผู้เรียนในภาพรวม แสดงถึงการด้อยคุณภาพของการศึกษาและระบบการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ด้อยคุณภาพทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานสากล ตลอดจนคุณลักษณะของผู้เรียน ถึงแม้จะมีผู้เรียนจำนวนหนึ่งที่ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ แต่ยังคงมีปัญหาอีกหลายด้านและหลายสาเหตุ ซึ่งผู้ที่ตกเป็นจำเลยจะเป็นครู อยู่เสมอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น. 2-4) โดยสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย การพัฒนาครูมีปัญหาเรื่องกำกับติดตาม ไม่มีระบบบริหารจัดการ นิเทศติดตามผลที่ช่วยพัฒนาครู ดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ขาดการติดตามอย่างต่อเนื่อง ครูขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

จะเห็นได้ว่าปัญหาการศึกษาในด้านของคุณภาพของผู้เรียนมีปัญหาอยู่มาก อีกทั้งการพัฒนาของครูผู้สอนยังส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การจะปฏิรูปการศึกษาให้ได้ อย่างจริงจังจะต้องเปลี่ยนแปลงด้านระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาคุณภาพครู หลักสูตร การสอน การวัดผล ในแนวใหม่ที่สามารถทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะโดยรวมที่ใช้งานได้จริงในโลกสมัยใหม่ เป็นพลเมืองที่รับผิดชอบด้วย (วิทยากร เชียงกูล, 2562, ออนไลน์) ทั้งนี้การสร้างพลังร่วมจากความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงถูกเสนอมา

เพื่อแก้ไขการพัฒนาครูและการศึกษาที่ไม่สะท้อนผลลัพธ์ด้านคุณภาพของผู้เรียนในปัจจุบัน (กมล รอดคล้าย, 2561, ออนไลน์)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC เป็นนวัตกรรมของการพัฒนาคุณภาพการทางศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยเป็นความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเดียวกันคือ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน จนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถทำให้ครูผู้สอนความรู้ในสิ่งที่สอน ได้รับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนสมรรถนะอื่น ๆ และยังส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีความรู้ เกิดความคิด มีประพฤติ ตลอดจนมีทักษะและสมรรถนะด้านต่าง ๆ ตามที่กลุ่มนำมาเป็นประเด็นการเรียนรู้และพัฒนาของกลุ่ม (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล, 2562, น. 11-12) สอดคล้องกับ ครูสภา ที่เสนอว่า การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เป็นกระบวนการที่สมาชิกร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ เรียนรู้ร่วมกันแบบ กัลยาณมิตรทางวิชาการ ทั้งครู ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้เป็น “คนคุณภาพ” ส่งผลกระทบ ให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพ บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกัน สะท้อนคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนา วิชาชีพเพิ่มมากขึ้นอยู่เสมอและต่อเนื่อง (ครูสภา, 2562, น. 1) สอดคล้องกับ ดูเฟอร์ และเมททอส (DuFour and Mattos, 2013, pp. 34-40) ที่อธิบายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะช่วยในการพัฒนาครู ทำให้คณะครุร่วมมือกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พร้อมทั้งมีการแบ่งปันวิธีการสอนที่เห็นผลชัดเจน โดยการร่วมสนทนาเชิง วิพากษ์เกี่ยวกับปัญหาการสอนของตนเพื่อ ขอความช่วยเหลือแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้จาก งานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ร่วมกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากร ดำเนินการถอดบทเรียนสถานศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2561 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ผลการวิจัยพบว่า การที่สถานศึกษาใช้กระบวนการ PLC ในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน ครูได้พัฒนาตนเอง เรื่องการออกแบบการเรียนรู้ เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับ นักเรียน เกิดทักษะในการวางแผน ลงมือปฏิบัติ การแก้ไขปัญหา การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิด การสะท้อนความคิดตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้คือฟันเฟืองสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ตอบ โจทย์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ทั้งนี้จากการศึกษาในหลายโรงเรียนในประเทศ

สหรัฐอเมริกาที่ดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าเกิดผลดีทางวิชาชีพครู และผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2564, น. 38) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกหลักสำคัญในการบริหารโรงเรียน และเป็นผู้นำ ของโรงเรียน รวมทั้งเป็นผู้สนับสนุน และติดตามในขั้นตอนสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน (พรพนทิภาภรณ์ อภิปริญา, 2562, น. 9)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้กับคุณภาพของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ สถานศึกษาที่เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ เหลื่อน้อย (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การสร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน พบว่าครูผู้สอนหลังจากใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน มีผลการนิเทศหลังการปฏิบัติดำเนินการใช้ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สูงกว่าก่อนใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งผลการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน พบว่า นักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น และ งานวิจัยของ เจนภพ ชัยวรรณ (2559, บทคัดย่อ) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา : การวิเคราะห์กลุ่มพหุ ผลการวิจัยศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประสิทธิภาพโดยรวมของครูส่งอิทธิพลทางตรงมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อีกทั้ง สมภาพร มณีอ่อน (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา กลยุทธ์การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในโรงเรียน ได้ให้ ความคิดเห็น ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ การรวมกลุ่มกันของครู ร่วมแลกเปลี่ยนสะท้อนผล ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ครูปฏิบัติการสอน ที่ดีขึ้น และนักเรียนมีคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น เป็นการร่วมมือรวมพลังกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของตนเอง และงานวิจัยของ ธีญญ์รัศม์ ชิดไธสง (2561, น. 94) ได้ศึกษา โมเดลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลลัพธ์จากการทดลองใช้โมเดล พบว่า ครูเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลักดันการพัฒนาผู้เรียน อีกทั้ง ครูมีมุมมองเชิงบวกต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งงานวิจัยของ วรณพร ศิลาขาว และ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2560, น. 96) ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนทางวิชาชีพ

ครู และความผูกพันของผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลทางตรงต่อ คุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้การจะขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงจำเป็นต้องให้เกิดในการพัฒนาสถานศึกษา ดังที่งานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563, น. 209) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำกระบวนการ PLC มาใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจ และอาศัยความร่วมมือของครูสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

อีกทั้งความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ทั้งในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี ในเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาท่านที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “PLC เป็น การยกระดับของครู ยกระดับวิชาชีพ และยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ซึ่ง PLC มีความสำคัญมากที่สุดและจะเป็นนวัตกรรมใหม่ในวงการศึกษา ซึ่งโดยทั่วไปครูทำ PLC อยู่แล้วแต่ต้องมีการติดตาม ครูที่ได้รับการพัฒนาวง PLC แต่ละครั้งต้องมีการประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลา” (ผู้บริหารสถานศึกษาท่านที่ 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2564) และ สอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษาท่านที่ 2 ที่ได้อธิบายว่า “กระบวนการ PLC ที่ส่งผลอย่างมากที่สุดก็คือการพัฒนา นักเรียน โดยจุดประสงค์หลัก เรามุ่งเน้นในการพัฒนานักเรียน และสอง ก็คือเรื่องของครู ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนานวัตกรรมในการใช้การจัดการเรียนการสอน จากปัญหา PLC” (ผู้บริหารสถานศึกษาท่านที่ 2 , การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 กุมภาพันธ์ 2564) ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาท่านที่ 3 ว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC คือ การที่คน มารวมกลุ่มกัน มาแลกเปลี่ยนไอเดีย ซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนางาน หรือพัฒนาเรื่องใดเรื่อง หนึ่ง เป็นกระบวนการ หากทำอย่างจริงจัง และต่อเนื่องย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยผ่าน หัวหน้ากลุ่มสาระ ผ่านหัวหน้างาน ขับเคลื่อนย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอยู่แล้ว” (ผู้บริหารสถานศึกษาท่านที่ 3, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 กุมภาพันธ์ 2564) สอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษาท่านที่ 4 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัวกัน ในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมมือของครู ผู้บริหาร เพื่อพัฒนา ผู้เรียนเป็นสำคัญ” (ผู้บริหารสถานศึกษาท่านที่ 4,การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 มีนาคม 2564) อีกทั้ง ความเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี นอกจากจะให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่ามีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาเป็นไปในเชิงบวก ในขณะเดียวกันนั้น สถานศึกษาในสังกัดยังประสบปัญหาคุณภาพ ของผู้เรียน ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังความคิดเห็น ของครูผู้สอนท่านที่ 1 กล่าวว่า “โรงเรียนประสบปัญหานักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ต่ำ นักเรียนขาด

ความรับผิดชอบ ไม่ตรงต่อเวลา” (ครูผู้สอนท่านที่ 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 3 พฤษภาคม 2564) ส่วนความคิดเห็นของครูผู้สอนท่านที่ 2 ได้กล่าวว่า “นักเรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนไม่เห็นความสำคัญของคุณลักษณะอันพึงประสงค์” (ครูผู้สอนท่านที่ 2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 18 พฤษภาคม 2564) จึงสรุปได้จากความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC เป็น การร่วมมือกันภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็น สำคัญ อีกทั้งในความเห็นของครูผู้สอนได้แสดงให้เห็นถึงปัญหาด้านคุณภาพของผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (2562, น. 45) ได้จัดทำรายงานผลการทดสอบ ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2562 ซึ่งสอดคล้องกับแนว ทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการ ของผู้เรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2561, น. 13) พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2561 ในคะแนนเฉลี่ย พบว่า ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยรายวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ปี 2562 ต่ำกว่า ปีการศึกษา 2561 ส่วนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ อังกฤษ และวิทยาศาสตร์ ปี 2562 ต่ำกว่า ปีการศึกษา 2561

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ในส่วนของปัญหาคุณภาพของผู้เรียน ผู้วิจัย ในฐานะบุคลากรครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสระบุรี จึงสนใจที่จะศึกษาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนกำหนดนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อผู้บริหารวางกรอบแนวทางส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนสืบไป

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของงานวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
4. เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ดังนี้

1. ครูได้ข้อมูลแนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และเห็นความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างสูงสุด
2. ผู้บริหารได้ข้อมูล ที่สามารถใช้ในการพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กำหนดแผนปฏิบัติการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เพื่อตอบสนองส่งเสริมครูในการพัฒนาคุณภาพการสอน ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้การสนับสนุน ติดตาม และข้อมูลสะท้อนกลับของครูในการส่งเสริมกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อการวางแผนกำหนดนโยบาย ติดตาม สนับสนุน กระตุ้นสถานศึกษาในสังกัด ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีมุ่งศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 2) การมีภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) ชุมชนกัลยาณมิตร 5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนและ 6) การสะท้อนผล การปฏิบัติงานทางวิชาชีพ กับ คุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการ การของผู้เรียน และ 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ทั้งหมด 21 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,335 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่ และ มอร์แกน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 305 คน จากนั้นผู้วิจัย กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนจนได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.1.1 การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

3.1.2 การมีภาวะผู้นำร่วม

3.1.3 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

3.1.4 ชุมชนกัลยาณมิตร

3.1.5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

- 3.1.6 การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ
- 3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน มีองค์ประกอบ 2 ด้าน ดังต่อไปนี้
 - 3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 - 3.2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงนิยามความหมายของคำนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการปฏิสัมพันธ์แบบร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด และร่วมกันปฏิบัติ มีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีเป้าหมายวิสัยทัศน์ ค่านิยม ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เกิดการปรับปรุงการสอนของครู พัฒนาศักยภาพครูผู้สอน ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สะท้อนผลการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องโดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รับรู้และเข้าใจในวิสัยทัศน์ของการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน สร้างบรรยากาศให้ครูเกิดการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองและสามารถเชื่อมโยงหล่อหลอมเกิดเป็นวิสัยทัศน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งเสริมการสื่อสารและสนทนาแลกเปลี่ยน กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดีควรยึดถือในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน กระตุ้นครูให้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และค่านิยมความสำเร็จของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน

1.2 การมีภาวะผู้นำร่วม หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมการกระจายความเป็นผู้นำให้ครูได้มีบทบาทความเป็นผู้นำ ในการเคลื่อนขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแสดงออกอย่างอิสระ สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจให้กับครูในพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยสร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียมในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารรับฟังความคิดเห็นตัดสินใจร่วมกันในการกำหนดทิศทางในการเคลื่อนขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครูได้การตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองมุ่งมั่นทุ่มเทสร้างความสำเร็จเติบโตของพัฒนาความก้าวหน้าครูในสถานศึกษา

1.3 ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมการทำงานร่วมมือกันอย่างเป็นทีม ของครู โน้มน้าวจูงใจให้ครูเกิดสำนึกร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างไว้วางใจ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูระดมความคิดร่วมกันวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนรู้กำหนดเป้าหมาย วิธีการประเมินผลการเรียนรู้การผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ครูร่วมกันแก้ปัญหาของผู้เรียน และเห็นพ้องตัดสินใจในวิธีแก้ปัญหา พัฒนาที่มงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง

1.4 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการร่วมสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งความสุขทั้ง ในการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร ผู้บริหารและครูยึดแนวทางคุณธรรมตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสนับสนุนครูในการอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ ให้ข้อคิดที่ดีในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ปรับเปลี่ยนความขัดแย้งการปฏิบัติงานให้เป็นความร่วมมือตามหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งเสริมยกย่องให้กำลังใจเพื่อนครู ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คณะครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อกันที่เหนียวแน่น

1.5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดสรรเวลาและสถานที่ให้ครูได้มีโอกาสดำเนินการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเพียงพอ จัดบรรยากาศส่งเสริมกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ จัดให้มีทีมผู้ชี้แนะหรือผู้เชี่ยวชาญในการกระตุ้น แนะนำทิศทางให้ความรู้ที่ทันสมัยแก่ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ส่งเสริมเทคโนโลยีให้ครูนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

1.6 การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการที่ผู้บริหารร่วมกับครูให้มีเวทีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์ที่องค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สนับสนุนให้ครูร่วมกันตั้งคำถามถกเถียงถึงปัญหาของผู้เรียนร่วมกัน พิจารณาแสดงความคิดเห็นในมุมมองของแต่ละคนร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูร่วมกันเปิดชั้นเรียนให้เพื่อนครูได้มีการสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ ร่วมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู ส่งเสริมให้ครู

ร่วมวิพากษ์และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. คุณภาพของผู้เรียน หมายถึง มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านที่ 1 มาตรฐานคุณภาพของผู้เรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ ที่สถานศึกษากำหนดในแต่ละระดับชั้น ความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะ ไตร่ตรองไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล รวบรวมความรู้ของตนเองและการทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อาทิ แนวคิด โครงการ โครงงาน ชิ้นงาน และผลผลิตอื่น ๆ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ก้าวหน้าและสามารถบรรลุการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนมีความก้าวหน้าการทดสอบอื่น ๆ และระดับชาติ

2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีพฤติกรรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม เคารพในกฎกติกาของสถานศึกษามีค่านิยมและจิตสำนึก ตลอดจนมีความภูมิใจในท้องถิ่น ความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีไทยและภูมิปัญญาไทย ยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านต่าง ๆ เป็นผู้รักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ สังคมของตนเอง และสามารถแสดงออกอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข ทำความเข้าใจและไม่ขัดแย้งกับผู้อื่น

3. ครู หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

6. สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ทำหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสระบุรี จัดตั้งตาม

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 21 โรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จากการศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่ช่วยในการบริหารของผู้บริหารในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรครู ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำเสนอได้ ดังต่อไปนี้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิด ของนักวิชาการ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสังเคราะห์แนวคิด ของ ฮอร์ด (Hord, 1997); เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1994); ฮิปและฮัฟฟ์แมน (Hipp and Huffman, 2003); สโตลล์ และคณะ (Stoll, Bolam, McMahon, Wallace, and Thomas, 2006); ฮอร์ด, รูซซิน และซัมเมอร์ (Hord, Roussin, and Sommers, 2009); วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557); ครุสภา(2559); อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2558); อำนาจ เหลื่อน้อย (2561); ศิวกร รัตติโชติ (2561); สุดา นันไชยวงศ์ (2564); และ นูริยะ อิตเต (2564) ในการศึกษา วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสารข้อมูล แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัย สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้องค์ประกอบประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 2) การมีภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) ชุมชนกัลยาณมิตร 5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนและ 6) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

คุณภาพของผู้เรียน จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรคุณภาพ ของผู้เรียน โดยใช้แนวคิด คุณภาพของผู้เรียน ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และ 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้เรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียน

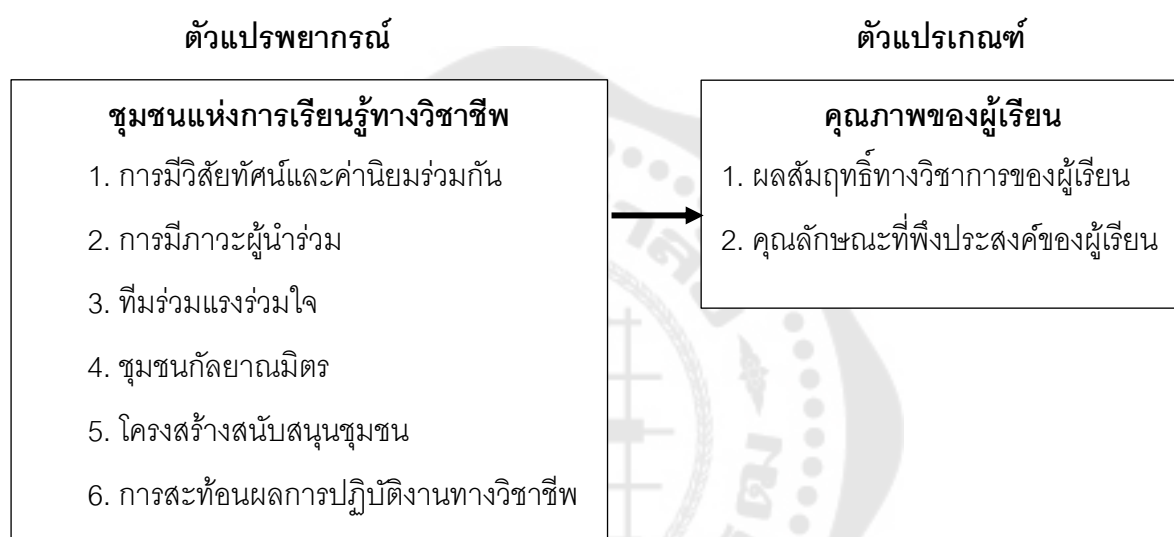
จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของ ผู้เรียน พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยของ บุญชอบ จันทาพูน และคณะ (2561, น. 25) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียน

เทศบาล 1 ตำบลยาง จังหวัดเชียงราย พบว่า การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น จะต้องเกิดจากความร่วมมือ ร่วมพลังของ ผู้บริหาร และครู อย่างแท้จริง ในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง รวมถึงงานวิจัยของ อำนาท เหลื่อนน้อย (2560, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลลานสัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า หลังจากทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน นักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้นทุกระดับชั้น รวมถึงงานวิจัยของ สมเกียรติ สัจจารักษ์ และคณะ (2564, น. 22-23) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ฝ่ายประถมศึกษา พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สูงขึ้น

รวมถึงงานวิจัยของ ธัญญรัศม์ ชิดไธสง (2561, น. 94) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบ เสริมพลังอำนาจและแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ผลลัพธ์จากการทดลองใช้โมเดล ในด้านของผู้เรียน นักเรียนเกิดทักษะทางสังคมสูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับความก้าวหน้า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้เรียนเกิดความก้าวหน้าด้านทักษะทางสังคมสูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน รวมถึงงานวิจัยของ ชยพล ธงภักดี และคณะ (2561, น. 91-92) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ พบว่า หลังการการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (PLC) โรงเรียนที่เข้าร่วม ส่งผลให้นักเรียนมี คะแนนความก้าวหน้าด้านผลสัมฤทธิ์ ด้านความสามารถทางภาษา และด้านความสามารถทาง เหตุผล ทั้ง 3 ด้านสูงขึ้น รวมถึงงานวิจัยของ พิมพอร สดเอี่ยม และคณะ (2561, น. 51) ที่ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ข้อเสนอแนะทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า กระบวนการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ส่งผลถึงผลลัพธ์ที่มุ่งความสำเร็จต่อผู้เรียน นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งใน งานวิจัยของ ปริญญา มีสุข, อังค์วรา วงษ์รักษา, และทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ในทูลุสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า ชุมนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคุณลักษณะ ของผู้เรียน และด้านสมรรถนะและทักษะอื่น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของฮอร์ด (Hord, 1997)

ที่พบว่า การบริหารโรงเรียนโดยเน้นรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดและยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้สูงขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีความสัมพันธ์กัน
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. สภาพบริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
 - 1.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 1.2 ทิศทางจัดการศึกษา
 - 1.3 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนและบุคลากร
2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
 - 2.5 องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.5.1 การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน
 - 2.5.2 การมีภาวะผู้นำร่วม
 - 2.5.3 ทีมร่วมแรงร่วมใจ
 - 2.5.4 ชุมชนกัลยาณมิตร
 - 2.5.5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน
 - 2.5.6 การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายคุณภาพของผู้เรียน
 - 3.2 ความสำคัญคุณภาพของผู้เรียน
 - 3.3 องค์ประกอบคุณภาพของผู้เรียน
 - 3.3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 - 3.3.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
4. ความสัมพันธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ



1. สภาพบริบททั่วไปของสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร สภาพบริบททั่วไปของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เนื่องจากในวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 ในพระราชกฤษฎีกา ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2564 (2564) มีผลทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่ดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี แยกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ดังนั้นในงานวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มประชากรในการวิจัย จึงเป็นกลุ่มประชากรครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ทั้งนี้ข้อมูลบางส่วน ผู้วิจัยใช้ข้อมูลอ้างอิง ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่เคยมีอยู่เดิมในการวิจัยครั้งนี้ โดยสามารถสรุปข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไป

1.1.1 ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม 2564 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีแบ่งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาออกมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี) มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 21 โรงเรียน มี ดร.ทวนเที่ยงเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนสระบุรีวิทยาคม ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี, 2564, น. 1)

1.1.2 ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี ชั้น 2 ตำบลตะกุด อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี 18000 เบอร์โทรศัพท์ 036-340-783 E-mail : sssb.saraburi@gmail.com เว็บไซต์ : www.sssb.go.th

1.1.3 แบ่งส่วนราชการภายใน เป็น 10 กลุ่ม/หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

5. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
6. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
7. กลุ่มกฎหมายและคดี
8. หน่วยตรวจสอบภายใน
9. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

1.1.5 สหวิทยาเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย บริหารจัดการ ในรูปแบบสหวิทยาเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี มีการบริหารจัดการในรูปแบบ สหวิทยาเขต แบ่งเป็น 4 สหวิทยาเขต ดังนี้

1. สหวิทยาเขตเบญจมิตร สระบุรี

- 1) โรงเรียนประเทียวิทยาทาน
- 2) โรงเรียนหนองแขงวิทยา
- 3) โรงเรียนหินกองวิทยาคม
- 4) โรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา”
- 5) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสระบุรี

2. สหวิทยาเขตปัญญาภาคี

- 1) โรงเรียนเสาไห้ “วิมลวิทยานุกูล”
- 2) โรงเรียนเทพศิรินทร์ พุแค
- 3) โรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล”
- 4) โรงเรียนดอนพุดวิทยา
- 5) โรงเรียนโคกกระท้อนกิตติคุณวิทยา

3. สหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี

- 1) โรงเรียนแก่งคอย
- 2) โรงเรียนมวกเหล็กวิทยา
- 3) โรงเรียนวังม่วงวิทยาคม
- 4) โรงเรียนซับน้อยเหนือวิทยาคม
- 5) โรงเรียนบ้านท่ามะปรางวิทยา
- 6) โรงเรียนสองคอนวิทยาคม

4. สหวิทยาเขตพระพุทธบาทเมืองสระบุรี ประกอบด้วยโรงเรียน

- 1) โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม
- 2) โรงเรียนสุธีวิทยา
- 3) โรงเรียนหนองโดนวิทยา
- 4) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยสระบุรี
- 5) โรงเรียนพระพุทธบาท “พลาณุกูลวิทยา”

ตาราง 1 ข้อมูลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564

ที่	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน	ขนาดโรงเรียน
1	สระบุรีวิทยาคม	เมืองสระบุรี	195	3,939	ขนาดใหญ่พิเศษ
2	สวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี	เมืองสระบุรี	80	1,487	ขนาดกลาง
3	แก่งคอย	แก่งคอย	154	2,840	ขนาดใหญ่พิเศษ
4	สองคอนวิทยาคม	แก่งคอย	21	374	ขนาดเล็ก
5	บ้านท่ามะปรางวิทยา	แก่งคอย	29	462	ขนาดเล็ก
6	หนองแค “สฤกิจวิทยา”	หนองแค	120	2,674	ขนาดใหญ่พิเศษ
7	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสระบุรี	หนองแค	26	432	ขนาดเล็ก
8	หินกองวิทยาคม	หนองแค	29	401	ขนาดเล็ก
9	หนองแซงวิทยา	หนองแซง	29	555	ขนาดกลาง
10	บ้านหมอ “พัฒนานุกูล”	บ้านหมอ	54	978	ขนาดกลาง
11	เสาให้ “วิมลวิทยานุกูล”	เสาให้	144	2,972	ขนาดใหญ่พิเศษ
12	โคกกระท้อนกิตติวุฒิวินิจฉัย	เสาให้	23	424	ขนาดเล็ก
13	สุธีวิทยา	พระพุทธบาท	62	1,169	ขนาดกลาง
14	พระพุทธบาท “พลาณุกูลวิทยา”	พระพุทธบาท	27	334	ขนาดเล็ก
15	ประเทียบวิทยาทาน	วิหารแดง	84	1,735	ขนาดใหญ่
16	มวกเหล็กวิทยา	มวกเหล็ก	82	1,621	ขนาดใหญ่
17	ซับน้อยเหนือวิทยาคม	มวกเหล็ก	26	421	ขนาดเล็ก
18	หนองโดนวิทยา	หนองโดน	12	122	ขนาดเล็ก
19	ดอนพุดวิทยา	ดอนพุด	19	309	ขนาดเล็ก
20	วังม่วงวิทยาคม	วังม่วง	28	429	ขนาดเล็ก
21	เทพศิรินทร์ พุแค	เฉลิมพระเกียรติ	91	1,921	ขนาดใหญ่
รวม			1,335	25,599	

ที่มา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (2564, ออนไลน์)

จากตาราง 1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 21 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนครู 613 คน นักเรียน 12,425 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนครู 257 คน นักเรียน 5,277 คน โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนครู 225 คน นักเรียน 4,189 คน โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนครู 240 คน นักเรียน 3,708 คน รวมจำนวนครูทั้งสิ้น 1,335 คน จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 25,599 คน

1.2 ทิศทางการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก จากบริบททางศึกษาที่เกี่ยวข้อง และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการจัดทำแผนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จึงได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.2563-2565) และนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 มีสาระสำคัญ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี, 2564, น. 26-36)

1.2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรคุณธรรม นวัตกรรมก้าวหน้า น้อมนำศาสตร์พระราชา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

1.2.2 พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเป็นพลเมืองดีของชาตินานาชาติ
2. เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันทางสังคม
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีศักยภาพการแข่งขันระดับนานาชาติ
4. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
6. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
7. ส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

8. พัฒนาระบบบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม

1.2.3 เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตลอดจนปฏิบัติตนเป็นผู้มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติมีจิตสาธารณะ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

2. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันทางสังคม สามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ

3. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีศักยภาพการแข่งขันระดับนานาชาติ

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามศักยภาพของผู้เรียน มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

5. ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษามีความเป็นมืออาชีพ

6. ผู้เรียนได้รับโอกาส ความเสมอภาคเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบบริหารการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล และมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

1.2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

2. จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

4. สร้างโอกาสและความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

1.2.5 กลยุทธ์ (Strategy)

1. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความสามารถเข้าสู่เวที

ระดับนานาชาติ

4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
6. สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
7. ยกระดับสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานตามหลักการประกัน

คุณภาพภายใน

8. เสริมสร้างพัฒนา ปลูกฝังค่านิยมจิตสำนึกในการอนุรักษ์และเป็นมิตรกับ

สิ่งแวดล้อม

9. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสเป็นไปตามหลัก

ธรรมาภิบาล

10. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา

โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

1.3 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนและบุคลากร

1.3.1 ข้อมูลสรุปสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี

จากการศึกษาข้อมูลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระบุรี สามารถสรุปข้อมูลสถานศึกษาและจำแนกข้อมูลได้ ดังต่อไปนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่	3	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	4	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	10	โรงเรียน
รวมโรงเรียนทั้งสิ้น	21	โรงเรียน

รวมจำนวนครูทั้งสิ้น 1,335 และรวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 25,599 คน

ตาราง 2 ข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ปี 2561 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ที่	กิจกรรม	จำนวน
1	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ครูผู้ช่วยเป็นครู)	330
2	พัฒนาครูบรรจุใหม่ ปี 2561	707
3	พัฒนาครูรูปแบบครบวงจร (คู่มือครู)	2,152
4	พัฒนาครูจากหน่วยงานต้นสังกัด (สพฐ.) หรือหน่วยงานอื่น	1,248
5	พัฒนาครูจากในหน่วยงาน (ศน.จัดอบรม)	1,585
6	พัฒนาอบรม PLC	2,879
รวม (จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา 1 คน อบรมได้มากกว่า 1 รายการ)		8,806

ที่มา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (2561, น. 2)

จากตาราง 2 เอกสารรายงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ในปีการศึกษา 2561 การพัฒนาอบรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งมีจำนวนบุคลากรเข้ารับการพัฒนา 2,879 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่ได้รับการอบรมมากที่สุดกว่ากิจกรรมอื่นแสดงให้เห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ให้แก่บุคลากรสถานศึกษาในสังกัด

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีพื้นที่ความรับผิดชอบในจังหวัดสระบุรีและจังหวัดปทุมธานี ในปี 2564 ได้มีการแบ่งส่วนราชการแยกสังกัด เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยพื้นที่ในการศึกษางานวิจัยเรื่องนี้เป็นคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีโครงสร้างบุคลากรและนักเรียน ปีการศึกษา 2564 มีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,335 และจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 25,599 คน ทั้งนี้การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการพัฒนาประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการบริหารและการจัดการ และมีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่มุ่งหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปฏิบัติตนงานอย่างมืออาชีพ โดยครูทุกคนสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีงานวิจัยหรือนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ที่เผยแพร่ต่อสาธารณชน

ทั้งนี้จากข้อมูลการพัฒนาครู ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในปีการศึกษา 2561 พบว่า มีการวางแผนพัฒนาเพิ่มพูนความรู้เพื่อประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาตั้งแต่กระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ครูผู้ช่วยเป็นครู) การพัฒนาครูบรรจุใหม่ พัฒนารูปแบบครบวงจร การพัฒนาครูจากหน่วยงานต้นสังกัด (สพฐ.) การพัฒนาครูจากในหน่วยงาน (ศึกษานิเทศก์จัดอบรม)และ การอบรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ทั้งนี้เป็นไปเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ให้เกิดองค์ความรู้เป็นไปเพื่อการพัฒนาตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของการบริหารจัดการศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นความร่วมมือ ร่วมพลัง ของครู ผู้บริหาร ในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดและของนักวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจนิยามของหัวข้อ ดังต่อไปนี้

2.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

ความเป็นมาของแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, and Niska, 2004) เกี่ยวข้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งแนวคิดนี้เริ่ม ค.ศ.1978 คริส อาร์จีริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และโดนัลด์ ชุน (Donald Schon) ศาสตราจารย์สาขาวิชาปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในระยะเริ่มแรกทั้งสองท่านได้ใช้คำว่า การเรียนรู้เชิงองค์กร (Organizational Learning : OL) (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544) ได้เขียนผลงาน เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้และทฤษฎีการปฏิบัติ (Organization learning : a theory of action perspective) โดยนำเสนอแนวคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้จากงานเขียนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning : OL) และเสนอทฤษฎีการกระทำ (Theory of Action) ซึ่งได้อธิบายว่าองค์กรเรียนรู้โดยบุคลากรในองค์กร โดยการเรียนรู้มีสองลักษณะ คือ การ เรียนรู้แบบวงจรเดียว (Single Loop Learning) และการ เรียนรู้แบบวงจร

สองระดับ (Double Loop Learning) ซึ่ง องค์การที่เรียนรู้จะสามารถตอบสนองหรือจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิชาย รัตนดิถก ณ ฎเกิต, 2552, น. 356)

ต่อมาในปี ค.ศ.1990 ปีเตอร์ เซงเก้ (Senge, 1990, pp. 8-12) ศาสตราจารย์ แห่ง สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT Sloan School of Management) สหรัฐอเมริกา ได้เขียนหนังสือ วินัย 5 ประการ : ศิลปะกับองค์การการเรียนรู้ (The Fifth Discipline : The Art and The Learning Organization) แนวคิดเพื่อนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) โดยมีที่สร้างสรรค้องค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ 1) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) 2) ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล (Personal Mastery) 3) โมเดลทางจิต (Mental Models) 4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) และ 5) ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) โดยทั้งนี้ เซงเก้ ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์กรที่บุคคลขยายขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตนเองปรารถนาอย่างแท้จริง อีกทั้ง ยังเป็นการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล หรือองค์กร ซึ่งทำได้โดยการฝึกกำลังและความสามารถร่วมกัน (ทรงพล เจริญคำ, 2562, น. 497-498)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1998 ริชาร์ด ดูโฟร์ (Richard DuFour) ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดา ของ PLC เริ่มทำการวิจัยและพัฒนา และส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ในประเทศสหรัฐอเมริกา จนแพร่ขยายไปทั่วสหรัฐอเมริกา รวมทั้งประเทศอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพ ของการศึกษาของประเทศ ทั้งนี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เชื่อมโยงกับชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ซึ่ง CoP คือรูปแบบหนึ่งของการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) นั่นเอง (วิจารณ์ พานิช, 2559, น. 22-24)

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง จุดเริ่มต้นจากแนวคิดการบริหารองค์กร เชิงธุรกิจ จนพัฒนามาสู่นโยบายการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กรหรือ องค์กรแห่งการเรียนรู้และขยายสู่องค์กรทางการศึกษา จนพัฒนาเป็นกระบวนการรวมกลุ่มภายในสถานศึกษา เพื่อเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ตั้งไว้

2.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ สามารถนำเสนอความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557, น. 95) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง เป็นการรวมตัว ร่วมทำงาน ร่วมเรียนรู้ ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานของความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร โดยมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภาระกิจร่วม ครูผู้สอนทำงานเป็นที่ร่วมกัน ผู้บริหารให้การสนับสนุน ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพทั้งตนเองและการจัดการเรียนรู้โดยเน้นประสิทธิผลของที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญมีความสุขในการดำเนินงานของสมาชิก

วิจารณ์ พานิช (2559, น. 128-129) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง เป็นเครื่องมือของการเปลี่ยนชีวิตครู เปลี่ยน จากผู้สอน มาเป็น นักเรียน เปลี่ยน จากโดดเดี่ยว เป็นมีกลุ่มรวมตัวกันเป็นชุมชน ทำงานปรึกษาหารือ และช่วยเหลือกัน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน คือผลการเรียนทักษะในศตวรรษที่ 21 ของศิษย์ทุกคน โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาเปลี่ยนสภาพเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งจะดำเนินการเปลี่ยนแปลงแก่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และโรงเรียนอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง

กัมพล เจริญรักษ์ (2559, น. 41) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง เครื่องมือที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ในยุคปฏิรูปการศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ดีผู้นำใช้คำถามนำเพื่อให้ผู้ร่วมวงทุกคนมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พูดถึงผู้เรียนเป็นหลัก ทุกคนจะเห็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของผู้เรียนและเห็นความเจริญงอกงามในตัวผู้เรียน เสริมพลังบวกให้กับครู สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทุกคนต้องเปิดใจในการพูดคุย และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวิถีชุมชนของโรงเรียน เมื่อทำวง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนเป็นวิถีชุมชนแล้ว ผู้บริหารหรือ ผู้นำองค์กร ต้องพยายามสร้างผู้นำวงชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร เป็นการสร้างผู้นำรุ่นต่อ ๆ ไป

ชาวิณี ตริวัณณู (2560, น. 299) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษามีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพทางการศึกษา การแลกเปลี่ยนค่านิยม วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และประสบการณ์ของบุคคลอย่างต่อเนื่อง

ชวลิต ชูกำแหง (2560, น. 5) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และเห็นผลที่ยั่งยืนในโรงเรียน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันด้วยสัมพันธภาพ ที่ดีโดยมีค่านิยมที่นักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ นอกจากผล ที่เกิดขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อนักเรียนแล้ว ยังช่วยทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งและสามารถทำงานอื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

มนสิข สิริธสมบุญ (2561, น. 1-2) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว รวมใจ ร่วมคิด ร่วมทำของครูผู้บริหาร และนักการศึกษา ผู้ปฏิบัติการ สอนของครู บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนที่สูงขึ้นของผู้เรียน โดยความร่วมมือกันตั้งแต่การวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอน และการสะท้อนผลการสอน โดยผ่านการวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การร่วมแสดงความคิดเห็น รวมทั้งการร่วมคิดค้นการแก้ปัญหาการสอน การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอน การร่วมทำสื่อ การสอน รวมทั้งการสร้างกลุ่มงานของครูเองให้เป็นกลุ่มครูมืออาชีพเช่นเดียวกัน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล (2562, น. 11) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันในเชิงวิชาการ ของบุคคลผู้ที่มีวิชาชีพเดียวกัน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียน ผ่านกิจกรรม มีความร่วมมือร่วมใจและ ประสพการณ์การปฏิบัติในพื้นที่ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง อันเป็นนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนา ผู้เรียน ร่วมแรงร่วมใจกันของครูผู้สอนและบุคลากร เป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน ในการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่าง ต่อเนื่อง

นราพร จันทรโอชา (2562, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ หมายถึง เครื่องมือในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนจนกลายเป็นวัฒนธรรม เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน การร่วมมือรวมพลังทุกฝ่ายทั้ง ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา เป็นการตรวจสอบทบทวนการปฏิบัติงานของครูต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน เป็นการร่วมมือกันปรับปรุงการทำงานของคุณ การสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานจริงของครูที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการ เรียนรู้ร่วมกัน ทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

คุรุสภา (2563, น. 1) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาการเรียนการสอน การบริหาร และการปฏิรูปสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความท้าทายที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อีกทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่สุดคือผู้เรียนและสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครูเป็นครูมืออาชีพได้อย่างแท้จริง

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1994, p. 9) ได้ให้ความหมาย ชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ PLC หมายถึง เป็นสถานที่สำหรับปฏิสัมพันธ์ ลดความโดดเดี่ยวของสมาชิกบุคลากรวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนรู้ของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน ชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ที่มีลักษณะของความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร โดยอยู่บนพื้นฐานอำนาจทั้งในทางเชิงวิชาชีพ และเชิงคุณธรรม

ฮอร์ด (Hord, 2009, pp. 18-25) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง เป็นวิธีการที่ผู้บริหาร และคณะครู ในการร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการตกลงร่วมกันของสมาชิก เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพทั้ง ผู้เรียน ครู ผู้บริหารและโรงเรียน ทั้งนี้ต้องอาศัยการสนับสนุนของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพของครู

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของ ครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการปฏิสัมพันธ์แบบร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด และร่วมกันปฏิบัติ มีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เกิดการปรับปรุงการสอนของครู พัฒนาศักยภาพครูผู้สอน ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สะท้อนผล การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องโดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.3 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงความสำคัญ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560, น. 16) ได้อธิบายถึงความสำคัญในประโยชน์การพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ ดังนี้

1. ช่วยลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครู จากที่ต่างคนต่างทำขาดการ ร่วมกันปรึกษาทำให้ขาดเป้าหมายร่วม เปลี่ยนมาเป็นทำงานการร่วมกัน และมุ่งไปที่เป้าหมายที่ ตรงกัน คือ การพัฒนาผู้เรียน

2. ช่วยเพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งเนื่องมาจากการ มีเพื่อนมีเครือข่ายและการทำงานร่วมกัน

3. ช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจที่มีเป้าหมาย ที่ชัดเจนร่วมกัน

4. ช่วยให้การสอนในชั้นเรียนได้ผลดีมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะครูมีการเรียนรู้ มากขึ้น เมื่อได้เห็นตัวอย่างการสอนที่ดีในของเพื่อนครู และเกิดการนำมาประยุกต์ในชั้นเรียนของ ตนเอง ส่งผลต่อการสอนที่เกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

5. รับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้กว้างขวาง รวดเร็วขึ้น เนื่องจาก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ช่วยให้เกิดเครือข่ายและสามารถสื่อสารได้อย่าง กว้างขวางและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

6. ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนเพื่อผู้เรียนเพิ่มมากขึ้น

7. ช่วยลดอัตราการลา และหยุดงานน้อยลงเมื่อเทียบกับสถานศึกษาที่ไม่มี การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ตลอดจนครูมีการปรับเปลี่ยน วิธีการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้อย่างดียิ่งขึ้น

ฮอร์ด (Hord, 1997, pp. 39-44) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับ โรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ จะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. ผลดีต่อครูผู้สอน

1.1 ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการสอนของครู

1.2 สร้างความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนเพิ่มมา กขึ้น เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย รับผิดชอบต่อผู้เรียนร่วมกัน

1.3 เกิดความรู้สึกร่วมกันในการการเรียนรู้ ส่งผลให้การปฏิบัติการ สอนในชั้นเรียน ค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอน ทำให้การสอนดียิ่งขึ้น

1.4 มีเข้าใจในเนื้อหาสาระที่สอนได้อย่างแตกฉานเพิ่มมากยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองจะต้องมีบทบาทในการสอนอย่างไรที่จะนำไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามที่คาดหวังไว้

1.5 รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างมากและมีความรวดเร็ว เป็นผลดีต่อพัฒนาปรับปรุงวิชาชีพและเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.6 สร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้เพิ่มสูงขึ้นและช่วยลดอัตราการลางานให้น้อยลง

1.7 มีการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ที่ตรงกับลักษณะของผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเดิม

1.8 สร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน ภาวะการหยุดงานน้อยลง

2. ผลดีต่อนักเรียน

2.1 ลดอัตราการตกซ้ำชั้นและการขาดเรียนของผู้เรียนน้อยลง

2.2 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเดิม

2.3 มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงอย่างชัดเจน

ดูโฟร์ (DuFour, 2004, pp. 1-5) ได้เสนอ หลักสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การสร้างความมั่นใจว่านักเรียนได้เกิดเรียนรู้ (Ensuring that students learn) โมเดลชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากสมมติฐานหลักที่ว่าการศึกษาในระบบไม่ได้เป็นเพียงเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้รับการจัดการสอน แต่เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้จริง การเปลี่ยนแปลงที่เรียบง่ายนี้จากการที่มุ่งเน้นไปที่การจัดการสอนไปสู่การมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ ทั้งนี้บุคลากรของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูหรือผู้เกี่ยวข้องตั้งคำถามสำคัญ เช่น ลักษณะและการปฏิบัติของโรงเรียนอย่างไร จะประสบความสำเร็จมากที่สุดในการช่วยเหลือนักเรียนทุกคนให้บรรลุผลในระดับสูง ทั้งนี้ ในขณะที่โรงเรียนก้าวไปข้างหน้า บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการสำรวจอย่างต่อเนื่องของคำถามสำคัญ อันได้แก่ 1) เราต้องการให้นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไร 2) เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้แล้ว และ 3) เราจะตอบสนองอย่างไรเมื่อนักเรียนประสบปัญหาในการเรียนรู้

2. วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (Culture of Collaboration) นักการศึกษาที่สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตระหนักดีว่าต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการ

เรียนรู้ร่วมกันของทุก ๆ คน ดังนั้นจึงเกิดโครงสร้างเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่าง มีพลัง เป็นกระบวนการที่ครูทำงานร่วมกันเพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงาน การจัดการ เรียนรู้ภายในห้องเรียน ครูทำงานเป็นทีมมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียน ในระดับที่สูงขึ้น

3. การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (A Focus on Results) ประสิทธิภาพของชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพจะวัดได้จากการพิจารณาจากผลลัพธ์ ของการทำงานร่วมกัน และการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหาร ทีมครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด ระดับความสำเร็จของนักเรียน และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายนั้น

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงคุณค่า หรือ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับครู และผู้เรียน โดยการเปลี่ยนแปลงคุณค่าที่เกิดขึ้นกับครู ลดความโดดเดี่ยวในการจัดการเรียนการสอนเพื่อ ผู้เรียนของครู สร้างความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ตลอดจนสร้างความกระตือรือร้น เรียนรู้อย่างมีพลัง เพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพ และมีกำลังในการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านผู้เรียน ลดอัตราการซ้ำชั้นและการขาดเรียน มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัดส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

2.4 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560, น. 16-27) ได้เสนอ การดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนการ ดำเนินงาน ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา ระบุรายละเอียดหน้าที่ความชัดเจนตามคำสั่ง เพื่อให้ดำเนินการปฏิบัติใน สถานศึกษา

2. ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา เพื่อกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพร้อมทั้ง กำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครู ในสถานศึกษา มีแนวทางในการปฏิบัติ เช่น การกำหนดแบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐานของ สถานศึกษา กำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น

3. จัดประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจทั้งกับครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้มีสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ นโยบายแผนการดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพร้อมทั้งกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาของครู และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อครูและสถานศึกษา ดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ไปในทิศทางและบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

4. ส่งเสริมสนับสนุน ตลอดจนการกำกับติดตาม และรายงานผลสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุน เพื่อความสำเร็จของการดำเนินการ ตัวอย่างเช่น สนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ สร้างแรงจูงใจ ให้มีกำลังใจครูในการจัดทำ ร่วมแก้ปัญหา ครูพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องจำเป็นในการดำเนินการ นอกจากนี้ให้สถานศึกษากำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 19-20) ได้เสนอการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สู่สถานศึกษา ในส่วนของระดับสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา คณะกรรมการจำนวนตามความเหมาะสม

- 1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 1.3 หัวหน้าหมวด / ฝ่าย
- 1.4 ครู

2. กำหนดแผนงานการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษาจัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ สถานศึกษา ซึ่งต้องดำเนินการ สร้างทีมงาน PLC สร้างความรู้ ความเข้าใจ เครือข่ายกับหน่วยงานอื่น และนิเทศติดตาม ประเมินผล สนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

3.1 ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติใน สถานศึกษา โดยดำเนินการ ตามลำดับดังนี้

- 1) ค้นหาปัญหา
- 2) หาสาเหตุ
- 3) แนวทางแก้ไข

4) ออกแบบกิจกรรม

5) นำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผล

3.2 สรุปรายงานผล และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. กำกับ ติดตามนิเทศและ ประเมินผล

4.1 จัดทำแผนและเครื่องมือ กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

4.2 คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ดำเนินการ กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล การขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

4.3 เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

5. สรุปรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

5.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการดำเนินการตามกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา เป็นรายบุคคลต่อ ผู้บริหารสถานศึกษา

5.2 คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ระดับสถานศึกษา สรุปและรายงานผล การดำเนินการติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

5.3 สถานศึกษารายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

6.1 สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

6.2 ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ที่มีกระบวนการดำเนินการที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างได้ และเผยแพร่ด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2561, น. 18-24) ได้อธิบายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาว่า ชุมชนทางวิชาชีพ (PLC) นั้นเริ่มต้นในสถานศึกษาเป็นหลัก อีกทั้ง สปีริตของ PLC โดยเฉพาะสปีริตของกรรมการคือความรู้สึกร่วม บรรยากาศ อารมณ์ร่วม ที่คณะกรรมการควรมี ผู้บริหารควรสร้างขึ้น และส่งเสริมให้เกิดขึ้น ได้แก่

1. ความผูกพัน

ความผูกพัน (Engagement) มีความสำคัญมาก และอาจจะสำคัญที่สุด เพราะครูทำงาน ช่วยเหลือเด็กได้ดีก็ต่อเมื่อมีความผูกพันและตั้งใจให้เด็กได้ผลดีมากที่สุด

2. ความร่วมมือ

ความร่วมมือเป็นเรื่องสำคัญที่ตามมาของ PLC ความสำเร็จของ PLC อยู่ที่กลุ่มครูทำงานด้วยกันอย่างมี ความร่วมมือหรือไม่เพียงใด ความร่วมมือเกิดจากผู้เป็นหัวหน้า และผู้บริหารที่จะทำให้สมาชิกผูกพันกัน ถ้าผู้บริหารเอาใจใส่ ติดตามดูแลก็ทำให้ความร่วมมือ เป็นไปได้ด้วยดี

3. วัฒนธรรม

วัฒนธรรมของสถาบัน หรือของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะจะเป็นเครื่องร้อยรัดโรงเรียนและกรรมการ ให้ทำงานกันได้อย่างยั่งยืนแล้ว ดีต่อโรงเรียนและเด็ก ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างขึ้นมา หรือใช้วัฒนธรรมเดิมก็ได้

4. ความตั้งใจมั่น

ความตั้งใจมั่น หรือมุ่งมั่น (Commitment) เป็นสิ่งสำคัญต้องสร้าง ให้เกิดขึ้นในกลุ่มกรรมการของ PLC เพราะความมุ่งมั่นจะเป็นเครื่องมือที่จะผูกพันกรรมการ ทำงานด้วยกันและพัฒนาซึ่งความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ยาวนานตลอดไป

5. ความไว้วางใจ

ความไว้วางใจ เป็น สปีริต (Spirit) ของกรรมการอีกประการหนึ่งที่จะต้อง สร้างขึ้นให้ได้ เพื่อความคิด การแสดงออก จะได้เป็นไปอย่างราบรื่นและสะดวกใจไม่มีการกลั่น แกล้ง แทะข้างหลังกันในหมู่กรรมการรวมถึงกรอบหลักของ PLC กิจกรรมของ PLC ในสถานศึกษา อาจจัดเป็นรูปแบบตามกรอบของวิชาการ เช่น การพัฒนาผู้เรียน ศึกษาสำรวจสภาพปัจจุบัน ของการเรียน การสอนและปัญหาของผู้เรียน การพัฒนาผู้สอน ส่งเสริมให้ผู้สอนทำแผนการพัฒนา ของตัวเองว่าจะเอาดีเอาเด่นในเรื่องใด และจะทำได้อย่างไร การพัฒนาองค์กร เร่งเตรียมการ และดำเนินการสิ่งที่ จำเป็นกับการเรียนการสอน เช่น ห้องเรียน เครื่องมือ เป็นต้น

6. ศึกษาและวิเคราะห์หว่างการทำงาน ควรพัฒนาในแนวทางอย่างไร
จัดทำ โครงการ เพื่อค้นหาจุดเด่นของโรงเรียน เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้เสนอบทเรียนจากสถานศึกษา ในการพัฒนาครูด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐาน การศึกษาของชาติ โดยถอดบทเรียนจากสถานศึกษาที่ดำเนินงานพัฒนาผู้เรียนโดยใช้

(Professional Learning Community : PLC) จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นรูปแบบ PLC ของแต่ละระดับ การศึกษา คือ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา โดยคัดเลือกสถานศึกษาที่เป็นเลิศตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้งสถานศึกษา ในภูมิภาคภาคเหนือ ภาคกลางรวมกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้จำนวน 16 แห่ง ผลจากการถอดบทเรียน สรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดและวิธีการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา คือ หลักการและวัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องมุ่งไปที่การร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย เป้าหมายเพื่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมและสะท้อนผลร่วมกัน โดยปัจจัยความสำเร็จ การที่มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

2. รูปแบบและแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ สถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ตามความต้องการและสนใจ เป็นผู้ร่วมสร้างนวัตกรรม ตลอดจนผู้เรียนเป็นผลเมืองที่เข้มแข็ง เน้นการพัฒนาที่มีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พบว่า สถานศึกษามีปัจจัยร่วม ที่นำไปสู่ความสำเร็จ เช่น เคารพซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ มีเครือข่ายพี่เลี้ยงในระดับอุดมศึกษา มีเวลา มีแรงจูงใจและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

4. ความยั่งยืนต่อเนื่องของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พบว่า สถานศึกษาทั้ง 16 แห่ง มีการดำเนินการ คือ พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและความสนใจผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความ เป็นกัลยาณมิตร สถานศึกษามีกลไกและการดำเนินงานที่สะท้อนให้เกิดลักษณะของผู้เรียนตรงตามมาตรฐานของชาติ

พิมพันธ์ เดชคุปต์ และ เพียวร์ ยินดีสุข (2563, น. 144) ได้ให้ข้อเสนอในการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียน โดยสามารถดำเนินการในระดับต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ในระดับโรงเรียน ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแก้ปัญหาในโรงเรียน
2. ในระดับเครือข่าย ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียนและปัญหาของชุมชน ซึ่งเป็นปัญหาเดียวกัน โดยร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา

3. ในระดับหน่วยงานย่อยในโรงเรียน หรือระดับชั้นเรียน หรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียน

4. ในระดับครูผู้สอนเป็นรายบุคคล ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันแบบรวมพลังตั้งแต่ 2-7 คนต่อกลุ่มเพื่อพัฒนา หรือปฏิบัติครูผู้เด็ก โดยเน้นในประเด็นสำคัญ ได้แก่

4.1 ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ของครูจากการเรียนรู้เชิงรับ (Passive Learning) ปรับเปลี่ยนเป็นการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกัน (Collaborative Active Learning)

4.2 ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมจากการดูแลเด็กไม่ทั่วถึง ให้หาวิธีดูแลความเหลื่อมล้ำของเด็กในด้านความสามารถ

เสถียร อ่วมพรหม (2560, น. 20-21) ได้สรุปแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ของ จาลองโก (Jalongo) ที่ได้อธิบาย ถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาว่า โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ จะต้องมีการ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” หรือ “Professional community” เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มเพื่อนสมาชิกวิชาชีพครูภายในโรงเรียน โดยมุ่งประเด็นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและงานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งโดยปกติครูส่วนใหญ่มักจะโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน

ดังนั้น การมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกัน บุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่น ๆ ของชุมชน เป็นต้น ทั้งนี้โรงเรียนต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของโรงเรียน ตลอดจนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนควรประกอบด้วย มีการปฏิสัมพันธ์ลดความโดดเดี่ยวระหว่างครูผู้สอน โดยเน้นไปที่การรวมกลุ่มและร่วมมือกันในการพิจารณาในเรื่องการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนค่านิยมและปทัสถานของโรงเรียนร่วมกัน เป็นต้น

ผู้บริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้บริหาร ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทั้งนี้ควรเป็นผู้นำและมีความรู้ความเข้าใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างถูกต้อง เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องเกิดผลดีต่อสถานศึกษา (สุภัทรา สภาพัตต์, 2564, น. 477)

กิตติ กสิณธรา (2560, ออนไลน์) ได้เสนอว่า ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning

Community : PLC) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งมีแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในรูปแบบของ 9S Model ไว้ดังนี้

1. โรงเรียนหรือผู้อำนวยการโรงเรียน ต้องกำหนดเป็นนโยบาย (Set Policy) ที่ชัดเจนว่าจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ครูได้ทราบและปฏิบัติ
2. โรงเรียนต้องแต่งตั้งคณะกรรมการ (Set Committee) ผู้รับผิดชอบ โดยมอบหมายให้รองผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ
3. คณะทำงานร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ การขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Set PLC Strategies) ความสำเร็จว่าโรงเรียนต้องทำอะไร ครูต้องทำอะไร และผู้เกี่ยวข้องต้องทำอะไรหรือมีบทบาทอย่างไร
4. จัดทำคู่มือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (School Policy Handbook Making) ขึ้นมาเพื่อให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ
5. โรงเรียนจะให้การสนับสนุน (Support) แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องอย่างไร เช่น การเชิญวิทยากรให้ความรู้ การจัดประชุมอบรม หรือการสนับสนุนด้านเครื่องมืออุปกรณ์ การหาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้มาเป็นที่ปรึกษา เป็นต้น
6. การดำเนินงาน การนิเทศ ติดตามผล (Supervisor and Mentoring) และช่วยเหลือ โรงเรียนจะต้องพิจารณาว่าจะดำเนินการนิเทศติดตามโดยวิธีใด เป็นบุคคลหรือคณะบุคคล และบุคคลเหล่านี้คือใคร
7. ครูทุกคนเมื่อได้สร้างและดำเนินการตามชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะต้องมีการสรุปและรายงาน (Summarize and Report) ขณะเดียวกันโรงเรียนต้องวางแผนในการใช้วิธีใดในการรายงาน เมื่อไหร่เพื่อครูจะได้จัดทำ นอกจากนั้นคณะกรรมการนิเทศ เมื่อดำเนินการเสร็จแล้วก็ต้องรายงานผล เช่นเดียวกันเพื่อที่จะได้นำผลมาพัฒนาการดำเนินงานต่อไป
8. สิ้นสุดภาคเรียนหรือแต่ละปีการศึกษาโรงเรียนจะต้องจัดให้ครู สามารถนำผลงานจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้มาสะท้อนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Share and Learn) ซึ่งอาจนำไปสู่วิธีการของผลปฏิบัติที่เป็นเลิศต่อไป
9. ผลงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เป็นการปฏิบัติที่ดีที่เป็นเลิศ (Best Practice) โรงเรียนอาจจะต้องให้การยกย่อง (E) steem ส่งเสริมขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติ จัดเก็บสารสนเทศรวบรวมทั้งในแบบการพิมพ์เอกสารหรือ การนำเสนอเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสถานศึกษา เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560, น. 16-17) ได้เสนอว่า บทบาทผู้บริหารในการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมหลักร่วมกันกับครูผู้สอน
2. ต้องสร้างขวัญและให้กำลังใจ ส่งเสริมครูมีการคิดทัศนคติที่ดีในการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้
3. ต้องสนับสนุนการโดยการจัดให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. ต้องประสานความร่วมมือกับเครือข่ายและจัดหางบประมาณเพื่อการสนับสนุนกิจกรรมการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. วางแผนและกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งเสริมปฏิบัติจริงทั้งระบบการศึกษาปกติและทวิภาคี
6. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
7. แสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
8. ทบทวนผลการปฏิบัติที่ได้ร่วมกันวางแผนพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ
9. สนับสนุนกิจกรรมการเผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย

มนตรี แย้มกสิกร (2561, น. 47-48) ได้อธิบายถึงบทบาทของผู้บริหารกับการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน จะต้องใช้บทบาทการนำทางวิชาการ ที่เป็นการนำอย่างมีวิสัยทัศน์ ทางวิชาการที่คมชัดว่า ทิศทางอย่างไรที่จะตอบโจทย์ของชุมชนและนโยบายของรัฐได้พร้อมกัน และจะต้องเป็นการนำที่ไม่ใช้การใช้อำนาจแบบสั่งการ จากผู้บริหารโรงเรียนสั่งการ แต่ผู้บริหารจะต้องใช้กระบวนการภาวะผู้นำแบบแบ่งปัน (Shared Leadership) ทำให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันของบุคคลในแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง จะต้องเคารพ ให้เกียรติ ให้ความสำคัญ รับฟังความเห็นของทุกฝ่าย เพื่อนำมาประมวลและลงสรุปอย่างมีศิลปะ ที่จะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันให้ได้

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเป็นผู้นำในการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้เกิดการจัดทีมทีมการเรียนรู้มืออาชีพหรือ PLT (Professional Learning Team) ให้เกิดขึ้นให้ได้ในโรงเรียนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและต่อเนื่อง สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรจะต้องตอบถามให้ได้ ดังนี้

1. บทสรุปทิศทางการของปัญหาที่ครูในโรงเรียนกำลังดำเนินการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีประเด็นปัญหาอะไรบ้าง
 2. แผนภาพแสดง PLT ของแต่ละกลุ่มสาระ ของแต่ละระดับชั้น และแสดงให้เห็นภาพรวมของ โรงเรียนว่ามีทั้งหมดกี่ทีม
 3. แผนภาพแสดงความก้าวหน้า (PLT Progress chart) ของแต่ละทีมว่ามีการดำเนินการของแต่ละคน ของแต่ละทีมอยู่ในขั้นตอนใดบ้างแล้ว
 4. แหล่งรวมแผนการทำงาน PLC ของแต่ละทีม PLT ที่จะต้องปรากฏกำหนดการทำตามกระบวนการ PLC ในแต่ละขั้นตอนว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด วันใด
 5. แหล่งรวบรวมนวัตกรรมการศึกษาหรือผลการปฏิบัติดีของครูแต่ละคน หรือของแต่ละทีม PLT ที่ดำเนินการแก้ปัญหาให้นักเรียนจนประสบผลสำเร็จแล้วมีกระบวนการที่เป็นนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน อย่างไรบ้าง
 6. การจัดกิจกรรมให้มีการประชุมวิชาการย่อยภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในกระบวนการแก้ปัญหาของนักเรียนร่วมกันเป็นระยะ ๆ
 7. การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเข้าร่วมสังเกตชั้นเรียนเป็นครั้งคราว (Open class) เพื่อเป็นการพัฒนาครู ด้วยกระบวนการสังเกตการณ์สอนของเพื่อนครูที่สอนเก่ง มีศิลปะการสอนที่ดีจนสามารถเป็น แบบอย่างให้ครูคนอื่น ๆ นำไปใช้ได้ กระบวนการเช่นนี้ ควรจะเกิดขึ้นมาก ๆ ในระบบการพัฒนาครูในโรงเรียน แต่ละโรงเรียน
- ทั้งนี้การบริหารกระบวนการพัฒนานักเรียนด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นสิ่งที่ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความเข้าใจหลักการ ปรัชญาพื้นฐาน กระบวนการทำงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและภูมิใจในความสำเร็จร่วมกัน
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2562, น. 17) ได้เสนอว่า ทักษะของผู้บริหารกับการพัฒนาผู้สอนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถสรุปได้ คือ ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ สร้างแรงจูงใจภายในของผู้สอน ให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนชี้แนะประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ ประสานเครือข่ายทุนทางสังคม ยกย่องในความสำเร็จ ทั้งนี้ การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ครูได้ร่วมกันเรียนรู้ในสิ่งที่สนใจ ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญ ที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจได้ ดูแลกระบวนการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอน มีการรวมกลุ่มกันภายในโรงเรียน และเป็นโค้ชผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ผู้บริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา อันได้แก่ การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียนร่วมกับครู ตั้งคณะทำงานและกระตุ้นอำนาจการสร้างทีม PLC กำหนดกลยุทธ์และการวางแผนขับเคลื่อนตลอดจนสนับสนุน สร้างความเข้าใจในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการอบรมพัฒนาครู ให้การนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติที่แนะและสนับสนุน ทำให้เกิดบรรยากาศการแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาให้นักเรียนร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีความสุข โดยให้การยกย่อง ชมเชยและให้กำลังใจให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำวิชาการ เข้าใจหลักการและการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อีกทั้งแบ่งปันภาวะผู้นำร่วม และทำให้ทุกคนภูมิใจในความสำเร็จของการปฏิบัติ

2.5 องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557, น. 97-100) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หมายถึง ทิศทางวิสัยทัศน์ร่วมทางวิชาชีพ คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยวิสัยทัศน์ร่วม มีลักษณะความสำคัญ ในทิศทางร่วม เป้าหมายร่วม คุณค่าและภารกิจร่วมกัน

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork) หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมของครู โดยลักษณะร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ รับผิดชอบร่วมกัน ให้เห็นและรู้จักไกลในการทำงาน ซึ่งกันและกัน จนรับรู้ถึงความรู้ที่ร่วมกันในการทำงานและพลังร่วมกันในการเรียนรู้และพัฒนา ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งของตนเองและวิชาชีพของตน เสริมสร้างพลังทางตรงและทางอ้อม ทำให้เกิด

พลังให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจและมีความสุข ตลอดจนภาวะผู้นำร่วมกันด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น

4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) หมายถึง เรียนรู้ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันด้วยความสุข มีบรรยากาศที่เปิดพื้นที่ในการแบบนำตนเอง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) หมายถึง ลักษณะของความ เป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีบรรยากาศ วัฒนธรรมแบบเปิดเผย สมาชิกมีเสรีภาพ บนพื้นฐานความปลอดภัย ความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้อ ออาทร และคุณธรรมจริยธรรม อุทิศตนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ มีเจตนาเชิงบวกต่อการศึกษาศึกษาและนักเรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) หมายถึง การจัดสรร ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะการเอาใจใส่บรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เปิดกว้างให้มีพื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ ของชุมชนอย่างคล่องตัว มีสารสนเทศของชุมชนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

คุรุสภา (2559, น. 2) ได้เสนอ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามกระบวนการ ของคุรุสภา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and norms) คือ การสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน ในเรื่องคุณค่า คุณดการณ และวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติที่ดี

2. การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning) คือ การร่วมมือร่วมใจกันมุ่งสู่การเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน

3. การร่วมมืออรวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ (Collaboration) คือ การทำงานแบบร่วมมืออรวมพลังช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทุกคนในการ เรียนรู้และสร้างสรรค์ การปฏิบัติงาน

4. การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน (Expert advice and study visit) คือ การเปิดรับคำชี้แนะการเรียนรู้ของครู ที่ได้จากการชี้แนะ หรือการเรียนรู้จากเยี่ยมชมชั้นเรียน อื่นของเพื่อนครู

5. การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection dialogue) คือ การมีสุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เน้นหลักการ การสื่อสารแบบสองทาง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกื้อกูลระหว่างกัน

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558, น. 167-168) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหาร เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ได้สรุป องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของคุณ ในการสร้างนวัตกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของคุณในการปฏิบัติงานโรงเรียนร่วมกันด้วยความรับผิดชอบ

2. การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การปฏิบัติงานและการมีสัมพันธไมตรีของคุณ ในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียน ร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าประสงค์ พันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ข้อผูกพันหรือข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ สอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง การสะท้อนกลับข้อมูลที่ได้จากการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติทางวิชาชีพของคุณในโรงเรียน ได้จากการสังเกตชั้นเรียนของครูท่านอื่น พหุศุขทางวิชาชีพ เปิดเผยวิธีการปฏิบัติงานและประเมินผลร่วมกัน เป็นต้น

5. ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารจัดการ หมายถึง เจือปนสนับสนุนซึ่งผู้บริหารมีบทบาทในการกระจายอำนาจในการบริหารตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะในทางด้านภาวะผู้นำให้แก่ครู เพื่อให้เกิดครูความมีอิสระ คล่องตัวในการพัฒนาและการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครู เพื่อเสริมสร้างความเป็นครูผู้นำในโรงเรียน เป็นต้น

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561, น. 7-8) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้สรุป องค์ประกอบของชุมชนแห่งทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ ตลอดจนความสามารถ และทักษะของความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ยึดหลักตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การทำงานร่วมกัน ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

3. ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การมีความศรัทธาร่วม การยึดถือหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร มีอัตลักษณ์ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากร เป็นไปตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพวิชาชีพ

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันมีการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมงาน มีการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

5. การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันมือกันในการสร้างภาพความเชื่อมโยงและทิศทางร่วมไปสู่โรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน ตลอดจนมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ร่วมกันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6. โครงสร้างการพัฒนาชุมชน หมายถึง โครงสร้างองค์การชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมเน้น รูปแบบทีมงานเป็นหลักเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยใจ และมุ่งความยั่งยืนแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ศิวกร รัตติโชติ (2561, น. 37) ได้วิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์ได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
2. การทำงานร่วมกันของทีม
3. ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจ
4. การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน
7. การปฏิบัติงานร่วมกัน

สุดา นันไชยวงศ์ (2564, น. 50) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared values and vision) หมายถึง การกำหนดสมาชิกและบทบาทสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งสร้างเจตนาารมณ์และข้อตกลงในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร ให้เกียรติและเคารพความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน

2. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนวิธีการ แนวทางปฏิบัติการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มีภาวะผู้นำในการพูดคุย แลกเปลี่ยน สื่อสารถึงประโยชน์และข้อดี ทั้งนักเรียน ครูและโรงเรียน รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน

3. ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork) หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม กำหนดนโยบายและปฏิทินการปฏิบัติงานของครู สร้างแกนนำ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตระหนักรู้และรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ร่วมแลกเปลี่ยนเทคนิควิธีการสอนและแนวคิดในการปฏิบัติงาน มีความเป็นกัลยาณมิตรและบรรยากาศการทำงานเชิงบวก

4. การรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ (Expert advice) หมายถึง การเปิด ยอมรับฟังความคิดเห็น รับการวิพากษ์และชี้แนะการสอนจากเพื่อครูและผู้เชี่ยวชาญในชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีภาวะผู้นำร่วม พัฒนาตนเองและองค์ความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด เทคนิควิธีการสอน และนวัตกรรมใหม่ ๆ กับเพื่อนครู เพื่อนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. สะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection dialogue) หมายถึง การประเมิน กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน สนทนาแลกเปลี่ยน เสนอแนะเชิงบวกเพื่อหนทาง การแก้ปัญหาของผู้เรียน สะท้อนผลเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์ทั้งจุดเด่นและ จุดที่ควรพัฒนา เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาตนเองและพัฒนา วิชาชีพครูเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

6. เงื่อนไขสนับสนุน (Supportive conditions) หมายถึง การจัดโครงสร้าง และระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และปฏิบัติงานของครู สร้างบรรยากาศ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร

เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

7. การสร้างเครือข่ายและขยายผลสำเร็จ (Networking and successful extension) หมายถึง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งทางออนไลน์ ภายในและภายนอกโรงเรียน ตลอดจนจรรยาบรรณ เผยแพร่ และรายงานผล การดำเนินงานต่อต้านสังกัด ชุมชนท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับประเทศ

นूरียะ อีเต (2564, น. 53) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ผลการวิจัย องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ร่วมกัน
2. ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
4. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร
5. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล
6. ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

ฮอร์ด (Hord, 1997, pp. 14-23) ได้เสนอ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership)
2. การสร้างสรรค์ร่วมกัน (Collective Creativity)
3. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision)
4. เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions)
5. การแบ่งปันวิธีปฏิบัติส่วนบุคคล (Shared Personal Practice)

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1998, p. 37) ได้เสนอ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
4. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
5. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

ฮิป และ ฮัฟฟ์แมน (Hipp and Huffman, 2003, pp. 13-15) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and shared leadership) หมายถึง การได้รับการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ส่งเสริมภาวะผู้นำในการทำงานที่มิตัดสินใจร่วมกัน ผู้บริหารยึดหลักการบริหารแบบประชาธิปไตย

2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision) หมายถึง การที่บุคลากรร่วมสะท้อนให้เห็นเพื่อพัฒนาโรงเรียน ที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

3. ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (Collective learning and application of learning) หมายถึง บุคลากรร่วมกันวางแผน ร่วมมือและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ ร่วมแก้ปัญหา ตลอดจนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สู่กลยุทธ์วิธีการปฏิบัติงานของตนเอง

4. แบ่งปันประสบการณ์ (Shared personal practice) หมายถึง การเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เยี่ยมและสังเกตห้องเรียน และให้ให้ข้อคิดต่อการการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองและโรงเรียน

5. สภาพแวดล้อมเอื้อหนุน (Supportive conditions) หมายถึง ร่วมกันสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ ใส่ใจความสัมพันธ์ระหว่างกัน พัฒนาเป็นบรรทัดฐานในเชิงบวกให้โรงเรียนเป็นฐาน โดยการสื่อสาร เวลา ตลอดจนมีสถานที่ในการเรียนรู้ร่วมกัน

สโตลล์ และคณะ (Stoll, Bolam, McMahon, Wallace, and Thomas, 2006, pp. 226-227) ได้สรุป องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared values and vision) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและค่านิยมร่วมกัน มุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้กรอบของค่านิยมร่วมกันประกอบด้วย การแบ่งปัน การรวมกลุ่มและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม

2. การรับผิดชอบร่วมกัน (Collective responsibility) หมายถึง สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน การรับผิดชอบร่วมกันช่วยลดความโดดเดี่ยวของเพื่อนร่วมงานภายในสถานศึกษา

3. การสืบสวนสะท้อนผลทางวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) หมายถึง การพัฒนาวิชาชีพ โดยการสนทนาเกี่ยวกับปัญหา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนำมาปรับยุกต์ใช้ การตรวจสอบการปฏิบัติของครู อย่างสม่ำเสมอ ผ่านการสังเกตร่วมกัน

และการวิเคราะห์วางแผนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน แสวงหาความรู้ใหม่ แบ่งปันความรู้ผ่านการโต้ตอบ นำแนวคิดและข้อมูลใหม่ๆ มาสู่การแก้ปัญหา เสนอแนวทางการแก้ไขตามความต้องการของผู้เรียน

4. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ดี กิจกรรมที่สำคัญคือความร่วมมือ บุคลากรทุกคนช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยกิจกรรมและความสำเร็จของการร่วมมือรวมพลัง คือ ความสำเร็จร่วมกัน

5 การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งแบบกลุ่มและแบบตัวต่อตัว (Group, as well as individual, learning is promoted) หมายถึง ครูทุกคนเปรียบเสมือนเป็นผู้เรียนรู้จากเพื่อร่วมงาน และพัฒนาตนเองอย่างมืออาชีพ ทั้งนี้การเรียนรู้ร่วมกัน โดยผ่านการสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน มีการปฏิสัมพันธ์ในชุมชน มีส่วนร่วมในการสนทนาไตร่ตรองเกี่ยวกับข้อมูล การตีความในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ฮอร์ด, รูซซิน, และซัมเมอร์ (Hord, Roussin, and Sommers, 2009) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision)
2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน (Collective responsibility for students learning)
3. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry)
4. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)
5. การสนับสนุน การจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships)

จากแนวคิดของนักวิชาการ ฮอร์ด (Hord, 1997); เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni, 1994); ฮิปและฮัฟฟ์แมน (Hipp and Huffman, 2003); สโตลล์ และคณะ (Stoll et al, 2006); ฮอร์ด, รูซซิน และซัมเมอร์ (Hord, Roussin, and Sommers, 2009); วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557); ครุสภา (2559); อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558); อำนาท เหลื่อนน้อย (2561); ศิวกร รัตติโชติ (2561); สุกดา นันไชยวงศ์ (2564); และนุรีย์ยะ อีแต (2564) เกี่ยวกับองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเป็นการทราบถึงองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากนักวิชาการข้างต้น ดังตาราง 3 ต่อไปนี้

ตาราง 3 การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	Hord (1997)	Sergiovanni (1998)	Hipp and Huffman (2003)	Stoll et al (2006)	Hord, Roussin and Sommers (2009)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559)	คุณสุภา (2559)	อำนาจ เหลืองน้อย (2561)	ศิวกร รัตติโชติ (2561)	สุดา นันทไชยวงศ์ (2564)	นุริยะฮิเต (2564)	ความถี่	ตัวแปรที่เลือก
1. การมีวิสัยทัศน์และค่านิยม ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12*	✓
2. การมีภาวะผู้นำ									✓				1	
3. การมีภาวะผู้นำร่วม	✓		✓			✓	✓			✓		✓	6*	✓
4. การสร้างสรรค์ร่วมกัน	✓												1	
5. การเรียนรู้ร่วมมือรวมพลัง				✓	✓		✓	✓					4	
6. การเรียนรู้ร่วมและพัฒนา วิชาชีพ		✓				✓			✓	✓			4	
7. ทีมร่วมแรงร่วมใจ		✓				✓			✓	✓	✓		5*	✓
8. การเรียนรู้สู่การปฏิบัติ			✓									✓	2	
9. การกำหนดเป้าหมายการ เรียนรู้ของผู้เรียน								✓			✓		2	
10. การรับผิดชอบร่วมกัน ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓				✓								2	
11. การเน้นการเรียนรู้ ของผู้เรียนเป็นสำคัญ							✓						1	
12. การรับผิดชอบร่วมกัน				✓									1	
13. ชุมชนกัลยาณมิตร		✓				✓			✓	✓		✓	5*	✓
14. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	✓	✓	✓			✓			✓	✓	✓		7*	✓
15. โครงสร้างความสัมพันธ์ ของชุมชน					✓								1	
16. การแบ่งปันประสบการณ์ และวิถีปฏิบัติ	✓		✓									✓	3	
17. การสะท้อนผลการ ปฏิบัติงานทางวิชาชีพ				✓	✓		✓	✓			✓	✓	6*	✓

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ	องค์ประกอบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	Hord (1997)	Sergiovanni (1998)	Hipp and Huffman (2003)	Stoll et al (2006)	Hord, Roussin and Sommers (2009)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559)	คุรุสภา (2559)	อำนาจ เหล็กน้อย (2561)	ศิวกร รัตติโชติ (2561)	สุดา นันไชยวงศ์ (2564)	นุริยะ อีแอด (2564)	ความถี่	ตัวแปรที่เลือก
	18. การเปิดรับคำชี้แนะการ ปฏิบัติงาน								✓			✓		2	
	19. การสร้างเครือข่ายและขยาย ความสำเร็จ											✓		1	
	20. การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้ง แบบกลุ่มและแบบตัวต่อตัว				✓									1	

หมายเหตุ *ตามเกณฑ์ของ Murry and Hammons (1995)

ร้อยละ 30 และความถี่ 5 ขึ้นไป

ผลของการสังเคราะห์ องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากเอกสาร แนวคิดและงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ เกณฑ์การพิจารณาประกอบด้วยความถี่ 5 ขึ้นไป ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 2) การมีภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) ชุมชนกัลยาณมิตร 5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนและ 6) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ทั้งนี้จากศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัย สามารถสังเคราะห์ ให้ความหมายขององค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ ดังนี้

2.5.1 การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน เป็นการสร้างเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาผู้เรียน ของบุคลากรในสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ สามารถนำเสนอได้ ดังนี้

ความหมายของการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้ อธิบายถึงการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ร่วม

ศิริลักษณ์ มีจันท (2560, น. 44) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง บุคคลมีความรู้ความเข้าใจ วิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงออกทางความคิดอย่างมีเหตุผล มีการประชุมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในวิสัยทัศน์องค์กร แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ร่วมและรู้จักใช้วิสัยทัศน์

มาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994, p. 29) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย มีเจตจำนงอย่างผูกพัน อยู่บนพื้นฐานของค่านิยม ความคิดความเชื่อที่มีความคล้ายกันส่งผลต่อร่วมมือในการทำกิจกรรมที่มีเป้าหมายเดียวกัน

เซงเก้ (Senge, 1990, p. 3) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของทุกคนในองค์กร เป็นองค์การที่ทุกคนรับการพัฒนาวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยรวมขององค์กร ซึ่งจะต้องสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิก ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะต้องเกิดจากการรับฟังซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล มีเหตุผลซึ่งกันและกัน

ค่านิยมร่วม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546, น. 10) ได้ให้ความหมาย การมีค่านิยมร่วม (Shared Vision) หมายถึง การเป็นไปหลักของวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วม ถ้าหากองค์กรให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โดยอาศัยค่านิยมร่วม (Shared Values) ของสมาชิกแล้ว จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันตามมา

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2561, น. 48) ได้ให้ความหมาย การมีค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง เป็นการปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึก มีค่านิยมที่ถูกต้องร่วมกัน ทั้งนี้ถ้าบุคคลคิดและมีความเชื่อร่วมกัน ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงาน ไม่ขัดค่านิยมระหว่างกัน บุคลากรก็จะมีวิถีชีวิตในการทำงาน และทิศทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และประสบความสำเร็จ ทั้งนี้การสร้างค่านิยมร่วมจึงเป็นสิ่งที่ควรสร้างขึ้นจากการยอมรับของสมาชิกในองค์กร เห็นพ้องต้องกันในการค่านิยมที่เลือกเป็นยุทธวิธีหลักในการทำงานร่วมกัน เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และมีคำขวัญหรือสโลแกนที่ง่ายต่อการจำ

แคปแพน (Kaplan, 2005, pp. 41-46) ได้ให้ความหมาย การมีค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง บรรทัดฐานและค่านิยมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน จนกลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และเป็นวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร อันได้แก่ ทัศนคติ เป้าหมาย พันธกิจ ค่านิยม ที่ถูกกำหนดและปฏิบัติร่วมกันโดยบุคลากรขององค์กร

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ความหมายของการมีทัศนคติและค่านิยมร่วมกัน หมายถึง เป็นทัศนคติร่วมกันของทุกคนในองค์กร ที่เกิดจากการรับฟัง ยอมรับร่วมกันและแลกเปลี่ยนทัศนคติส่วนบุคคล ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับทัศนคติขององค์กร เกิดแรงผลักดันไปสู่เป้าหมาย มีเจตจำนงผูกพันต่อทัศนคติเป้าหมายเดียวกัน บนพื้นฐานค่านิยมร่วมกัน ความเชื่อร่วมกันที่ดี เห็นพ้องต้องกัน เกิดพฤติกรรมที่สร้างสรรค์บรรลุการปฏิบัติงานตามเป้าหมายทัศนคติร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร

การสร้างทัศนคติร่วม

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงการสร้างทัศนคติร่วมไว้ ดังนี้

คำนี้ ผุคด่อง (2547, น. 39) ได้อธิบายถึง การสร้างทัศนคติร่วมกัน โดยสามารถสรุป ขั้นตอน องค์ประกอบพื้นฐานได้ ดังต่อไปนี้

1. การกระตุ้นให้แต่ละคนมีทัศนคติ โดยต้องสร้างบรรยากาศให้บุคคลเกิดการสร้างทัศนคติส่วนบุคคล ทั้งนี้หากแต่ละคนไม่เกิดทัศนคติในตนเอง ก็จะทำงานและตัดสินใจตามผู้อื่น โดยปราศจากความตั้งใจและความร่วมมืออย่างจริงจัง การที่แต่ละคนมีทัศนคติส่วนบุคคล จะทำให้เกิดความร่วมมือในสิ่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาส่วนบุคคลให้เกิดเป็นทัศนคติร่วมกันขององค์กร ซึ่งถือเป็นภาระกิจสำคัญของผู้นำ โดยผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กร ได้มีโอกาสคิดทัศนคติร่วมกับองค์กร ผู้นำจัดบรรยากาศและกระบวนการส่งเสริมให้สมาชิกแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เกิดการเรียนรู้แต่ละคนมองทัศนคติขององค์กรออกมาอย่างไร

3. สร้างเจตคติต่อทัศนคติในระดับความผูกพันให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรม มุ่งสนับสนุนโดยไม่เกิดการบังคับหรือควบคุม ทั้งนี้สามารถสร้างโดยการให้การติดต่อสื่อสาร การสนทนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเกิดความอิสระทางความคิด ความรู้สึกที่สามารถถ่ายทอดออกมาได้ง่าย ผู้นำองค์กรจำเป็นที่จะต้องเปิดกว้างทางความคิด รับฟังความคิดเห็น

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553, น. 14-15) ได้อธิบายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการที่บุคคลร่วมกันคิด ในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการพัฒนาองค์กร สร้างภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน รวมถึงการมีกระบวนการส่งเสริมบุคลากรให้เกิดมีความผูกพันทุ่มเทจนเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน นำพาองค์กรไปสู่จุดที่มุ่งหมายไว้ ทั้งนี้มีการสร้างวิสัยทัศน์มีกระบวนการ ดังนี้

1. การกระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยต้องสร้างบรรยากาศให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตนเองส่วนบุคคล เกิดกระบวนการคิดของตนเองและเป็นอิสระจากอิทธิพลอื่น อย่างไรก็ตามการนำวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมาใช้ ต้องระวังถึงอิสรภาพส่วนบุคคล ที่มีมนุษย์มีเสรีภาพที่จะเลือกและกระทำ โดยเรื่องวิสัยทัศน์ของพนักงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทที่ตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้วิสัยทัศน์เป็นจริง และ 2) ประเภทที่ยินยอมและไม่ปฏิเสธที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง โดยองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องการพนักงานประเภทที่ตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้วิสัยทัศน์เป็นจริงมากกว่า

2. การพัฒนาส่วนบุคคลให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร ผู้นำต้องยกเลิกวิสัยทัศน์แบบดั้งเดิม คือ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) หรือ วิสัยทัศน์แบบเป็นทางการ (Official Vision) ทั้งนี้วิสัยทัศน์ร่วมนั้นต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร มีความเป็นวิสัยทัศน์ที่ยั่งยืนต่อเนื่องไม่สิ้นสุด โดยสิ่งสำคัญ คือ ผู้นำต้องเต็มใจที่จะร่วมสร้างวิสัยทัศน์กับคนในองค์กร ไม่มองว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยอัตโนมัติ

3. การสร้างเจตคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับมุ่งมั่นมากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรม มุ่งสนับสนุนโดยไม่เกิดการบังคับหรือควบคุม ทั้งนี้สามารถสร้างโดยการใช้ในการติดต่อสื่อสาร การสนทนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความอิสระแสดงความคิดเห็นและวิสัยทัศน์ออกมา ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องเปิดกว้างและเต็มใจ พิจารณารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้นำไม่ควรทำลายความคิดใหม่ ๆ ถ้าแนวคิดของพนักงานได้รับการสนับสนุนพนักงานจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และเกิดการตอบสนองเชิงบวก (Positive Feedback) เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

4. การทำให้วิสัยทัศน์ที่เกิดร่วมกันมีทิศทาง นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและจับต้องและมีความเป็นไปได้

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การกระตุ้นสร้างบรรยากาศให้บุคลากร เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลอย่างอิสระ และเกิดการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร มีการสื่อสาร สนทนา

ถึงสร้างภาพอนาคตขององค์กร ผู้บริหารจัดการบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เกิดความผูกพันทุ่มเทเกิดทิศทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร

การสร้างค่านิยมองค์กร

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงการสร้างค่านิยมองค์กรไว้ ดังนี้

ธนูเดช ธาณี (2558, ออนไลน์) ได้เสนอว่า ค่านิยมองค์กร เป็นความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์ และความต้องการของบุคลากรในองค์กร ซึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีมีคุณค่า ควรแก่การนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นกรอบการดำเนินงานเพื่อประโยชน์สุขขององค์กร และตนเอง ซึ่งค่านิยมองค์กรที่ดีเป็นตัวกำหนดให้บุคลากรรู้ว่าควรจะทำอะไรหรือไม่ควรทำอะไร จะประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า ช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ซึ่ง กระบวนการสร้างค่านิยมองค์กรที่ยั่งยืนมี ดังนี้

1. การกำหนดค่านิยมองค์กร
2. การกำหนดค่านิยมค่านิยมองค์กร
3. การกำหนดพฤติกรรมหลักที่พึงประสงค์
4. การจัดทำแผนงานสร้างค่านิยมองค์กร
5. การติดตามประเมินผล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559, น. 10-11) ได้อธิบายถึงการสร้างค่านิยมองค์กรให้เกิดกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ต้องคำนึงถึง 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. Value หมายถึง ระดับของการรับรู้และความเห็นของสมาชิกในองค์กรว่า การปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่เป็นค่านิยมขององค์กร เป็นสิ่งที่พึงกระทำ
2. Skill หมายถึง ระดับทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่เป็นค่านิยมองค์กร ที่จะทำได้น้อยหรือมาก ขึ้นอยู่กับโอกาส ปัจจัยเอื้อและความสามารถขององค์กรในการปรับเงื่อนไขและอุปสรรค
3. Motives หมายถึง แรงผลักดันเบื้องต้นที่ทำให้บุคลากรปรารถนาจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยธรรมชาติอันเป็นปรกตวิสัยของบุคคล

ทั้งนี้ ขั้นตอนการสร้างค่านิยมองค์กร ให้ฝังลึกในองค์กรอย่างจริงจัง และต่อเนื่องต้องประกอบด้วยขั้นตอน 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) **รับรู้** คือ ได้รับข่าวสาร รับรู้ถึงสาระของข่าวสาร รับทราบว่าเกี่ยวข้องกับตน
- 2) **เข้าใจ** คือ เข้าใจความหมายของค่านิยมว่าดำเนินเป็นรูปธรรมได้อย่างไร เข้าใจว่าทำไมจึงพึงกระทำ เข้าใจว่าตนเองพึงปฏิบัติตนเองอย่างไรบ้าง
- 3) **ทำได้** คือ งานเปิดโอกาสให้ทำได้ มีความสามารถที่จะทำ
- 4) **ลงมือทำ** คือ เริ่มนำไปปฏิบัติแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน
- 5) **สม่ำเสมอ** คือ ปฏิบัติหลายครั้งอย่างสม่ำเสมอ
- 6) **ผล** คือ ผลการปฏิบัติสัมพันธ์และส่งเสริมเป้าหมายขององค์กรจริงตามความคาดหวัง

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้และเข้าใจในวิสัยทัศน์ของการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน สร้างบรรยากาศให้ครูเกิดการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองและสามารถเชื่อมโยงหล่อหลอมเกิดเป็นวิสัยทัศน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งเสริมการสื่อสารและสนทนาแลกเปลี่ยน กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดีควรยึดถือในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน กระตุ้นครูให้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และค่านิยมความสำเร็จของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน

2.5.2 การมีภาวะผู้นำร่วม

การมีภาวะผู้นำร่วม เป็นการแบ่งปันภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา จะนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ สามารถนำเสนอได้ ดังนี้

ความหมายของการมีภาวะผู้นำร่วม

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงการมีภาวะผู้นำร่วมไว้ ดังนี้

กาญจนา สิริวงศาบรรณ (2550, น. 36-41) ได้ให้ความหมายการมีภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การที่ผู้นำส่งเสริมและอาศัยความรู้ความสามารถของผู้ตาม เห็นความสำคัญของการบริหารแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมการสร้างผลงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ตาม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกันตั้งเป้าหมายใจการปฏิบัติงานของตนเอง มีการระดมสมองเป็นไปเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายหรือโครงการร่วมกัน

ปภาวี พิพัฒน์ลักษณะ (2554, น. 8) ได้ให้ความหมาย การมีภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การที่บุคลากรครูมีโอกาสแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการดำเนินส่วนที่เกี่ยวข้อง

สุภคณี เอี่ยมสำอางค์ (2559, น. 31) ได้ให้ความหมาย การมีภาวะผู้นำร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานของทีมผู้นำ ขึ้นอยู่กับบริบทของงาน ทุกคนยอมรับในความรู้และความสามารถตลอดจนการตัดสินใจของกันและกัน มีการผลัดเปลี่ยนผู้นำ และผู้ตาม เป็นไปตามสถานการณ์ ร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ทุกคนเท่าเทียมกัน มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุปรีชา ครูศรี (2563, น. 236) ได้ให้ความหมาย การมีภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ความรับผิดชอบร่วมกันของครูทุกคนในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานของทีมงานของผู้นำย่อยในโรงเรียน ให้บรรลุผลดีในระดับย่อยและภาพรวมของสถานศึกษา โดยมีบทบาท ทั้ง ผู้ฝึกสอนแนะนำ ครูสอนงาน และเป็นพี่เลี้ยง ช่วยเหลือ แนะนำ และพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่ทีม และผู้นำในทุกระดับ

นาถดา บุษบงค์ (2563, น. 28) ได้ให้ความหมาย การมีภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะของผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ รู้ตนเอง มีเมตตาช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นโค้ชให้ผู้ร่วมงานได้ สร้างมโนทัศน์ มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการพัฒนา ทำงานร่วมกันกับครู เป็นตัวอย่างในที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

บาส (Bass, 1990, pp. 19-20) ได้ให้ความหมาย การมีภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกสองคนหรือมากกว่าของกลุ่มที่มักจะเกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างหรือไม่จัดโครงสร้างของสถานการณ์และการรับรู้ความคาดหวังของสมาชิก ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกกลุ่ม ปรับเปลี่ยนแรงจูงใจหรือความสามารถในการแข่งขันของผู้อื่นในกลุ่ม

เพียร์ส และคอนเกอร์ (Pearce and Conger, 2003, p. 123) ได้ให้ความหมาย การมีภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำร่วมที่มีพื้นฐานบนความเชื่อที่ว่าสมาชิกต้องเรียนรู้ที่จะนำตนเองก่อน จึงจะโน้มน้าวเพื่อสมาชิกในทีมและความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำดำเนินการผ่านความเชื่อและทัศนคติเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อความเป็นผู้นำร่วมกันเป็นกลไกหลักในการพัฒนาสมาชิกในทีม โดยมีแรงจูงใจคือ ความมั่นใจและความปรารถนาที่จะแบ่งปันบทบาทความเป็นผู้นำ

คาร์สัน, เทสลุก และมาร์รอน (Carson, Tesluk, and Marrone, 2007) ได้ให้ความหมาย การมีภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) หมายถึง คุณสมบัติของทีมโดยการกระจายความเป็นผู้นำระหว่างสมาชิกในทีมแทนที่จะมุ่งความสนใจไปที่ตัวผู้นำเพียงคนเดียว

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ความหมายของการมีภาวะผู้นำร่วม หมายถึง กระบวนการแบ่งปันภาวะผู้นำให้สมาชิกในทีม ผู้นำส่งเสริมความสามารถของผู้ตาม ผลัดเปลี่ยนบทบาทความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ เกิดบรรยากาศของความเท่าเทียมเห็นความสำคัญของการบริหารแบบประชาธิปไตย ยอมรับความรู้ความสามารถของสมาชิก ส่งเสริมการสร้างผลงานร่วมกัน สนับสนุนบทบาทของสมาชิกในการแสดงความคิดเห็นและร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกเกิดการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้นำมุ่งมั่นทุ่มเทสร้างความสำเร็จเติบโตของสมาชิกในทีม

แนวทางการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมในสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงแนวทางการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จันทรพีญ กัลป์ดี (2558, น. 112) ได้เสนอ การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมไว้ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมความสามารถของครู
2. ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละสถานการณ์
3. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู

นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561, น. 48) ได้เสนอ การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมไว้ดังต่อไปนี้

1. ต้องสร้างให้เกิดการนำร่วมในการทำงานร่วมกัน
2. ต้องเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่น โดยการให้ความช่วยเหลือและมีเมตตา
3. สร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นต่อการเติบโตของครู
4. ส่งเสริมให้ครูเป็นประธานและแสดงออกได้อย่างอิสระ
5. ส่งเสริมการร่วมกันนำความรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและสมาชิกในทีม

พงษ์ศักดิ์ สาลีกงชัย และ ศศิธรดา แพงไทย (2562) ได้ทำการศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัย กลยุทธ์การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมไว้ ดังนี้

1. ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ครูมีภาวะผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการทำงาน
ในสถานศึกษา

2. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำของครูอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเอง โดยการใช้เทคโนโลยีในการจัด

กระบวนการเรียนการสอน

4. ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดภาวะผู้นำร่วมของครู
5. สนับสนุนการปฏิบัติงานโดยยึด หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วิชรพร แสงสว่าง (2563, น. 336) ได้เสนอ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมภาวะ
ผู้นำร่วมไว้ ดังต่อไปนี้

1. การจัดทำแผนโครงสร้าง ในการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม
ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตรวจสอบ
การปฏิบัติงาน

3. การใช้กำลังใจ ชื่นชมและยอมรับความสามารถของสมาชิก
และร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ

4. การแสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงานด้วยความเต็มใจ

5. การสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง

6. การส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รัตนาวดี แสนยศ (2563, น. 71) ได้เสนอ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมภาวะ
ผู้นำร่วมไว้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ในการพัฒนาการจัดการเรียน
การสอนในโรงเรียน

2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย มีการประชุมมอบหมายงาน
ให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถมีอิสระในการทำงาน

3. ผู้บริหารส่งเสริมสร้างครูผู้นำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและช่วยกันแก้ไขปัญหา

4. ผู้บริหารสร้างความตระหนัก กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายก่อนตัดสินใจแก้ปัญหา

ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่อคติระหว่างบุคคล เปิดโอกาสในการคิดและตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้หลายแนวทางปฏิบัติและหาคำตอบที่หลากหลาย

5. ผู้บริหารสื่อสาร กับครู ร่วมกันคิดเชิงรุก ในเรื่องการส่งเสริมความก้าวหน้าของโรงเรียน มีความคิดเชิงบวกในการต้องการปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ไปสู่ความสำเร็จ

6. บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น ให้ความร่วมมือเห็นความสำคัญเสียสละ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเป็นกันเอง และเคารพซึ่งกันและกัน

7. บุคลากรในโรงเรียน มีภาวะผู้นำ มีความกล้าแสดงออกตลอดจนแสดงความคิดเห็น ประสพการณ์ หรือข้อค้นพบที่ยังไม่สามารถหาแนวทางแก้ไขได้ เพื่อสมาชิกได้รับรู้ร่วมกัน และลงมือปฏิบัติร่วมกันอย่างจริงจัง

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** การมีภาวะผู้นำร่วม หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมการกระจายความเป็นผู้นำ ให้ครูได้มีบทบาทความเป็นผู้นำ ในการเคลื่อนขับเคลื่อนชั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแสดงออกอย่างอิสระ สร้างแรงจูงใจ แรงแบนดาลใจให้กับครูในพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยสร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียมในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีการสื่อสาร รับฟังความคิดเห็นตัดสินใจร่วมกันในการกำหนดทิศทางในการเคลื่อนขับเคลื่อนชั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครูได้การตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองมุ่งมั่นทุ่มเทสร้างความสำเร็จเติบโตของพัฒนาความก้าวหน้าครูในสถานศึกษา

2.5.3 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ พัฒนาการเรียนการสอนและวิชาชีพร่วมกันในสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ สามารถนำเสนอได้ดังนี้

ความหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงทีมร่วมแรงร่วมใจไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557, น. 98) ได้ให้ความหมาย ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) หมายถึง เป็นการพัฒนาจากกลุ่มทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู

บนพื้นฐานการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจ ข้อตกลง การตัดสินใจ ประเมินผล และรับผิดชอบร่วมกัน เห็นและรับรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน รับรู้ความรู้สึกร่วมกันเกิดพลังร่วมเรียนรู้ สื่อสาร รับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

พรอริตี ชาวคำเซตต์ (2561, น. 6) ได้ให้ความหมาย ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การเป็นกลุ่มสร้างสรรค์ทำงานเป็นทีมทั้งครูและผู้บริหาร มีแนวทางปฏิบัติร่วมกันที่มา จากค่านิยม ความเชื่อความศรัทธา และประสบการณ์ มีวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

สุณิสลา แพทย์พิพัฒน์ (2564, น. 32) ได้ให้ความหมาย ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิธีการสอนที่หลากหลาย หลักสูตรทันสมัย มีวิธีการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ และรู้ความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างครูและนักเรียน มีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง วิธีการสอน ร่วมทั้งสร้างและแสวงหาแลกเปลี่ยนความรู้ ประมวลจัดเก็บความรู้และนำไปใช้ได้

สภาอาจารย์ใหญ่แห่งออนแทรีโอ (Ontario Principals Council, 2009, pp. 11-12) ได้ให้ความหมาย ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) หมายถึง การทำงาน ร่วมกันของครูในโรงเรียน มีการเปลี่ยนแปลงหลายระดับ เช่น ทีมการเรียนรู้ กลุ่มศึกษาทั้งคณะ ทีมแผนกประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ทั้งนี้เป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อการแก้ปัญหา สร้างนวัตกรรม การทบทวนการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพ และการพัฒนาเพื่อ ออกแบบดำเนินการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนบนพื้นฐานการทำงาน ร่วมกันเกิดการดำเนินงานเป็นทีมผลลัพธ์ต่อประสิทธิภาพของครูและสามารถในการปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สร้างขวัญกำลังใจให้แก่สมาชิก ความสำเร็จของทีมร่วมแรงร่วมใจส่งผลดี ต่อนักเรียน ครู และความสามารถของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของคุณลักษณะของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ความหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันของทีมสร้างสรรค์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ค่านิยม เป้าหมายร่วมกัน มีวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมเรียนรู้ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมกันพัฒนา เกิดความรู้สึกพลังของการเรียนรู้

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ ได้เสนอ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

สังข์ทอง รอดยุค (2556, น. 13) ได้วิเคราะห์กระบวนการทำงานเป็นทีม คือ การใช้ความพยายามทุ่มเทความรู้ ความสามารถของสมาชิกในการร่วมมือกันทำงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทีม คือ กระบวนการแสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมาชิก ในการโน้มน้าวใจให้เกิดจิตสำนึกและการร่วมมือกันในเป้าหมายที่กำหนด
2. การมีส่วนร่วมของทีม คือ สมาชิกในทีมร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันที่กำหนดไว้ เช่น ร่วมกันตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล การร่วมมือระหว่างสมาชิกและการประสานงานที่ดีระหว่างกัน
3. การติดต่อสื่อสารของทีม คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในทีม ระหว่างทีม และระหว่างทีมกับองค์การภายนอก
4. ความเหนียวแน่นของทีม คือ ระดับความตั้งใจของสมาชิกของทีม เป็นแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อรักษาทีมรักษาทีมให้คงอยู่รวมถึงระดับของอิทธิพลที่แต่ละคนมีต่อสมาชิกอื่นในทีม
5. การจัดการความขัดแย้งของทีม คือ สมาชิกในทีมร่วมกันลดระดับการ แสดงออกในทางที่เป็นปฏิบัติเป็นปฏิบัติบักซ์ต่อกัน

นัฐธิดา วงษ์รอด (2561, น. 82) ได้เสนอ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990, p. 24) ได้เสนอ องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมไว้ ดังต่อไปนี้

1. การมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ โดยสมาชิกของทีมงานต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ร่วมกัน

2. การมีบรรยากาศของการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง ทีมสมาชิกมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานแบบไม่เป็นทางการ

3. การมีส่วนร่วม การเข้าร่วมกิจกรรมหรือความกล้าแสดงความคิดเห็น ที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

5. การแสดงความคิดเห็นด้วยท่วงทวน หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

6. ความเห็นพ้องต้องกัน เพื่อหาข้อยุติปัญหาหรือการตัดสินใจ เพื่อเอกภาพของทีม

7. การสื่อสารที่เปิดเผยมอง เจรจาระหว่างทีม ด้วยบรรยากาศอย่างเปิดเผยจริงใจต่อกัน ความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

9. ภาวะผู้นำร่วม โดยสมาชิกแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมและรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน

10. การสร้างความสัมพันธ์ภายนอก

11. การมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย

12. การประเมินตนเอง ของสมาชิก

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม โดยผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจให้สมาชิกทีมเกิดสำนึกร่วมมือในการทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนสมาชิก มีการสื่อสารทั้งภายในทีม และระหว่างทีมด้วยความเปิดเผยอย่างจริงใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ขจัดความขัดแย้ง มีการกำหนดเป้าหมายการทำงาน และมอบหมายงานร่วมกันอย่างชัดเจน

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดและของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินตา ศิริวรรณ (2560, น. 182) ได้สรุปลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการบริหารแบบประชาธิปไตย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในองค์กร

2. มีรูปแบบการบริหาร เช่น การปรึกษาหารือ กลุ่มคุณภาพ ระบบข้อเสนอแนะ และระบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ

3. มีลักษณะกระจายอำนาจให้แก่สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภาระกิจการปฏิบัติงานเพื่อร่วมแก้ปัญหา

4. มีข้อมูลสารสนเทศในการสนับสนุนการตัดสินใจ

5. มีการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจความสำคัญกับสมาชิก

6. สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมปฏิบัติการ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ลิเคิร์ต (Likert, 1961, p. 233) ได้อธิบายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการตัดสินใจ โดยผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะความสัมพันธ์แบบตรงไปตรงมา ลักษณะบรรยากาศของมิตรภาพ โดยมีลักษณะสำคัญ คือ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกำลังในการทำงาน

3. มีระบบการสื่อสารในองค์กรอย่างคล่องตัวมีอิสระ

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการตอบโต้กันอย่างเปิดเผย และกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมาย การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

5. การตัดสินใจต่าง ๆ ดำเนินการโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน

6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายในหมู่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีลักษณะการควบคุมตนเองเน้นการแก้ปัญหาร่วมเป็นหลัก

7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมให้การทำงานเกิดผลงานและสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจสมาชิก สร้างแรงจูงใจให้มีความสำคัญแก่สมาชิก เปิดโอกาสให้สมาชิกสื่อสาร ปรึกษาหารือ ให้ข้อเสนอแนะ แสดงความเห็นด้วย

ความอิสระอย่างเปิดเผยในเป้าหมายและการปฏิบัติงานกิจกรรมขององค์กร สมาชิกมีส่วนร่วมในการในดำเนินกิจกรรมต่างขององค์กร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ชิตพล สุวรรณผา และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2557, น. 103)
ได้เสนอ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ในส่วนของ แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยกำหนดภาระหน้าที่ ของแต่ละบุคคลตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียน
2. ผู้บริหารกระจายความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถและความชำนาญ
3. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายต้องได้มาจากการระดมสมองของทุกฝ่าย
4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความเป็นกันเอง ยอมรับ และทำตามความคิดเห็นที่มีเหตุผลเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา
5. ผู้บริหารให้คำปรึกษาชี้แจงการสื่อสารแบบสองทาง เน้นการทำงาน เป็นทีมยอมรับและเคารพในวิถีสวมและคุณวุฒิ
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการค้นหารูปแบบ วิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน วิพากษ์วิจารณ์ผลการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มีอิสระในการกำหนดเกณฑ์ การวัดและประเมินผล และสามารถใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
7. ผู้บริหารส่งเสริมและการพัฒนานักบุคลากร ให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ
8. ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ
9. มีการให้ข้อมูลที่ทันสมัย โดยการดำเนินการ เช่น การประชุม ออกหนังสือเวียน เว็บไซต์โรงเรียน เสียงตามสาย ให้ข้อมูลทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ เพื่อเป็นข้อมูล ในการตัดสินใจร่วมกัน ในการรับผิดชอบทั้งผลดีและผลเสีย ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

กัญญ์วิญญู ธาริบุญ (2558, น. 129) ได้เสนอ การบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร
2. การพัฒนาทีมงาน
3. การกระจายอำนาจ
4. ความไว้วางใจกัน
5. การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์
6. การตัดสินใจร่วมกัน
7. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
8. ความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ
9. เข้าใจธรรมชาติขององค์การ

นิติเรื่อง สุขอุดม (2563, น. 211) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สามารถสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานและตัดสินใจในเบื้องต้น
2. ความไว้วางใจกัน หมายถึง ผู้บริหารมีความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถ
3. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ หมายถึง ผู้บริหารใช้วิธีการประชุม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการคิดเสนอความเห็น ร่วมกันตัดสินใจทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน
4. มีความอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ หมายถึง ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายไว้ โดยให้อิสระในด้านของวิธีการดำเนินงาน การตัดสินใจเบื้องต้น ให้อิสระในการดำเนินงาน
5. ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เวลาของสถานศึกษา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา และมีความพร้อมพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น

6. การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ศึกษาหาความรู้และข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถถ่ายทอดข้อมูลที่ถูกต้องให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมการทำงานร่วมมือกันอย่างเป็นทีมของครู โน้มน้าวจูงใจให้ครูเกิดสำนึกร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างไว้วางใจ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูระดมความคิดร่วมกันวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนรู้กำหนดเป้าหมาย วิธีการประเมินผลการเรียนรู้การผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ครูร่วมกันแก้ปัญหาของผู้เรียน และเห็นพ้องตัดสินใจในวิธีแก้ปัญหา พัฒนาที่มงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง

2.5.4 ชุมชนกัลยาณมิตร

ชุมชนกัลยาณมิตร ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเป็นการสนับสนุนการปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจ ความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ สามารถนำเสนอได้ ดังนี้

ความหมายของชุมชนกัลยาณมิตร

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงชุมชนกัลยาณมิตรไว้ ดังนี้

สุภักดิ์จิรา อ่อนสัมฤทธิ์ (2561, น. 50) ได้ให้ความหมาย ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง บรรยากาศที่เป็นมิตร มีความเอื้ออาทร ห่วงใยและมีน้ำใจในการทำงานร่วมกัน สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากร แบ่งปันความรัก ความเอื้ออาทร ความห่วงใยให้กำลังใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความยินดีและเต็มใจในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และความสำเร็จกับเพื่อนร่วมงาน เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561, น. 206) ได้ให้ความหมาย ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความศรัทธาร่วม มีอัตลักษณ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างความรู้สึกร่วมกันให้บุคลากรตระหนักถึงประโยชน์ของการจัดการศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันแบบอุทิศตน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ลดความโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของครู ยึดหลักพรหมวิหาร 4 ยึดหลักวินัยเชิงบวก เน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข การอยู่ร่วมกันตามวัฒนธรรมแบบ

เปิดเผย บริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความรู้สึกปลอดภัย ลดการใช้อำนาจแบบกดดันตามแนวทางการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กาญจนา วันเสน (2562, น. 26) ได้ให้ความหมาย ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง ชุมชนที่มุ่งเน้นความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีความไว้วางใจ เคารพกัน และกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร มีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน ลดความโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานของครู ยึดหลัก พรหมวิหาร 4 มีวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พร้อมกับชีวิตและชุมชนของตนเอง

ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ (2564, น. 164) ได้ให้ความหมาย ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มที่ภายในมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการ ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานของครู และมีความเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ทั้งในวิชาชีพและชีวิต

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1994, p. 99) ได้ให้ความหมาย ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง ชุมชนกัลยาณมิตรเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ต่อกันเป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน เชื่อมโยงใช้การเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานในการสอนของครู มีความเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กัน โดยรูปแบบเชิงวิชาชีพและชีวิต และมีความศรัทธาร่วมกัน

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ความหมายของชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง บริหารแบบธรรมาภิบาล มีอัตลักษณ์คุณธรรม จริยธรรม มีการสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ ให้เกียรติยอมรับฟังกันและกัน มีความเอื้ออาทรและเกื้อกูลกัน สร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการสมาชิกมีความเสียสละ มีน้ำใจ เมตตา รักองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมแบบเปิดเผย เสริมแรงให้รางวัลชมเชยต่อสมาชิกที่ทำความดีตามโอกาส ส่งเสริมความสัมพันธ์ด้วยความรู้สึกแนวราบแบบครอบครัว ลดความโดดเดี่ยวในการปฏิบัติวิชาชีพ

การสร้างชุมชนกัลยาณมิตรในสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2562, น. 100-101) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ผลการวิจัยสามารถสรุป พฤติกรรมการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรได้ (Caring Community Behavior : CCB) ดังต่อไปนี้

1. การอยู่ร่วมกับเพื่อร่วมงานโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันด้วยความสนิทสนม
 2. การมุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย
 3. การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนซึ่งถือเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ
 4. ไม่ใช่อำนาจกดดันเพื่อนร่วมงาน และอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานเคารพซึ่งกันและกัน
 5. การมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ
 6. การมีศรัทธาร่วม หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลัก พรหมวิหาร 4 คือ มีเมตตา ความกรุณา มุทิตา และอุเบกขา
 7. ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโดยการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควบคู่กับวิถีชีวิตของตนเอง
 8. ปรับเปลี่ยนความขัดแย้งเป็นความร่วมมือกันทำงาน
 9. การช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนครู และร่วมแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไป
 10. การมีวัฒนธรรมการให้ความเคารพนับถือครูอาวุโส
 11. การแลกเปลี่ยนแนวคิดและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ
 12. การสละเวลาพูดคุย ปรึกษาหารือกับร่วมกับเพื่อนครูเกี่ยวกับการเรียนของนักเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน
 13. มีการพูดคุย ปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับผลงานของนักเรียน
- จรัญพัฒน์ ใจเมือง (2563, น. 200) ได้เสนอ การสร้างชุมชนกัลยาณมิตรไว้ดังต่อไปนี้

1. ครูและผู้บริหารยึดถือเรื่องคุณงามความดี มีความไว้วางใจ นับถือและให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน

2. ครูและผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

3. ครูและผู้บริหารมีความเป็นมิตรที่มีความเอื้ออาทรและเกื้อกูลกันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต

4. การร่วมมือระหว่างโรงเรียนที่มีเป้าหมายแนวคิดร่วมกันเพื่อรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายอย่างชัดเจน

พงษ์ศักดิ์ สาลีกงชัย และ ศศิรดา แพงไทย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การเสริมส่งเสริมชุมชนกัลยาณมิตร สามารถสรุปได้ว่า การต้องสร้างเสริมบรรยากาศของสถานศึกษา การทดลอง กล้าคิด กล้าทำ ในการจัดการเรียนรู้ มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เชิงวิชาการ ทั้งในและนอกสถานศึกษา มีการสื่อสารแบบเปิดเผย มุ่งเน้นความร่วมมือ มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการร่วมสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งในการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร ผู้บริหารและครูยึดแนวทางคุณธรรมตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสนับสนุนครูในการอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ ให้ข้อคิดที่ดีในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ปรับเปลี่ยนความขัดแย้งการปฏิบัติงานให้เป็นความร่วมมือตามหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งเสริมยกย่องให้กำลังใจเพื่อนครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คณะครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อกันที่เหนียวแน่น

2.5.5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นปัจจัยสนับสนุน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการสามารถนำเสนอไว้ ดังนี้

ความหมายของโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงความหมายของโครงสร้างสนับสนุนชุมชนไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง, และ ชวลิต เกิดทิพย์ (2557, น. 97-100) ได้ให้ความหมาย โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) หมายถึง การจัดสรรปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะการเอาใจใส่

บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เปิดกว้างให้มีพื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนอย่างคล่องตัว มีสารสนเทศของชุมชนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

อำนาจ เหลื่อน้อย (2562, น. 163) ได้ให้ความหมาย โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง เป็นโครงสร้างแบบมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม มีเน้นหลักความคล่องในการดำเนินงาน รูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างมีพื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ชุมชน โครงสร้างสนับสนุนเป็นการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

มธุรส ผุดผ่อง (2563, น. 8) ได้ให้ความหมาย โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ส่งเสริมการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมถึงจัดสรรปัจจัยและเงื่อนไขสนับสนุน มีโครงสร้างแบบไม่รวมศูนย์เพื่อลดความขัดแย้งของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1998) ได้ให้ความหมายของ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีโครงสร้างลดความเป็นวัฒนธรรมแบบราชการ ที่มีกฎระเบียบคำสั่งที่มีความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนมาเป็นการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิก มุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการระหว่างสมาชิกในชุมชน

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ความหมายของโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา เช่น การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดสรรพื้นที่อิสระเพื่อตอบสนองความคล่องตัวในการสร้างสรรค์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปัจจัยสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงปัจจัยสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ซึ่งโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา คือโรงเรียนต้องมีระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์ มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและเป็นอิสระในการสร้างสรรค์ ครูมีวิธีการสอน รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการ ความถนัดของผู้เรียนตลอดจนตามศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคล (อมตา จงมีสุข, 2564, น. 87)

ฮอร์ด และ ซัมเมอร์ (Hord and Sommers, 2008, p. 14) ได้อธิบายถึง ปัจจัยสนับสนุน (Supportive conditions) เป็นปัจจัยแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยแวดล้อมโครงสร้าง หรือทางกายภาพ ปัจจัยโครงสร้างต่าง ๆ เช่น เวลา สถานที่ โครงสร้างและการทำงาน ทั้งนี้การจัดสรรเวลาสำหรับการมีส่วนร่วม มีความสำคัญควบคู่กับความใกล้ชิดทางกายภาพของครู ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ครูและบริหาร ต้องร่วมกันจัดสรร เวลาของการดำเนินกิจกรรม PLC (Hickman, Schimpf, and Wedlock, 2002)

2. ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและศักยภาพของบุคคล เช่น การให้เกียรติ การไว้วางใจ ความสามารถของครูและภาวะผู้นำร่วมกัน ทั้งนี้เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ครูที่รักษาความสัมพันธ์แบบมืออาชีพ ช่วยส่งเสริมการแบ่งปัน การวางแผน และการทำงานร่วมกันพัฒนาทักษะการสอนและความสำเร็จของนักเรียน (Danielson, 2011)

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล (2562, น. 15-16) ได้เสนอเกี่ยวกับ ปัจจัยสนับสนุน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. โค้ช คือ ผู้ชี้แนะในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยให้มีความชัดเจนในทิศทางการดำเนินงาน ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และสะท้อนข้อมูล มีความรู้นำไปต่อยอด ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

2. การถอดบทเรียนด้วยความซื่อสัตย์โดยปราศจากอคติ นำประสบการณ์และสิ่งที่ได้จากการถอดบทเรียน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดเป็นองค์ความรู้นำไปต่อยอดต่อไป

3. ปัญญาปฏิบัติ ตลอดจนการสร้างสรรค์ของกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมของวิชาชีพ มีความสอดคล้องและเป็นการเรียนรู้ของกลุ่มเป็นภูมิปัญญาการพึ่งพาตนเองของกลุ่ม

4. การมีใจที่ใฝ่ในการเรียนรู้ ในการพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพ เผยแพร่แบ่งปัน สิ่งที่ได้จากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้แก่ชุมชนการเรียนรู้อื่น ๆ สามารถนำไปใช้ตามบริบทเกิดความรู้และนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

5. การนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาช่วยสนับสนุนก่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดสรรเวลาและสถานที่ให้ครูได้มีโอกาสดำเนินการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเพียงพอ จัดบรรยากาศส่งเสริมกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ จัดให้มีทีมผู้ชี้แนะหรือผู้เชี่ยวชาญในการกระตุ้น แนะนำทิศทาง ให้ความรู้ที่ทันสมัยแก่ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ส่งเสริมเทคโนโลยีให้ครูนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2.5.6 การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ เป็นการร่วมกันสนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา จากการศึกษา เอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ สามารถนำเสนอได้ ดังนี้

ความหมายของการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงความหมายของการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, น. 158) ได้ให้ความหมาย การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ร่วมกันสนทนาพูดคุย ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในประเด็นความเป็นองค์กร (organization) ความเสมอภาค (equity) ความเป็นธรรม (justice) เสรีภาพ (autonomy) และการชี้นำตนเอง (self-determination) เพื่อสะท้อนการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องมีประโยชน์สูงสุด ต่อความก้าวหน้าของผู้เรียน

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, น. 168) ได้ให้ความหมาย การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง ข้อมูลสะท้อนกลับที่ได้จากการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนของครู โดยวิธีการ เช่น การสังเกตชั้นเรียนของเพื่อนครู สนทนาพูดคุย เปิดเผยการปฏิบัติงานและประเมินผลร่วมกัน เป็นต้น

มาลิสฯ เลิศพฤษภานา (2560, น. 463) ได้ให้ความหมาย การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารพิจารณาส่งเสริมการนิเทศแบบชี้แนะให้กับครู ให้ครูได้มีเวทีในการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้จากการปฏิบัติงาน และคอยเป็นที่เลี้ยงคอยชี้แนะในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูมี การแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน

ทรงยศ แก้วมงคล (2561, น. 105) ได้ให้ความหมาย การสะท้อนผลทางวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูทำงานเป็นทีมครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการสอนครูนำเสนอสื่อนวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ ร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสำเร็จที่มีเป้าหมายเดียวกัน สถานศึกษายังมีการสนับสนุนความสัมพันธ์ของบุคลากรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศการสอน นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร ร่วมวิพากษ์การสอนจากการนิเทศการสอน ร่วมมือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการร่วมมือกัน

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ความหมายของการสะท้อนผล การปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ สะท้อนข้อมูล ทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ นวัตกรรม โดยการสนทนาร่วมกันทางวิชาชีพ ผ่านการการสังเกตชั้นเรียน การนิเทศ ร่วมวิพากษ์และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การสะท้อนผลการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงการสะท้อนผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การสนทนาทางวิชาชีพ (อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์, 2559, น. 168) ครูส หลุยส์ และบริค (Kruse, Louis, and Bryk, 2009) ได้อธิบายว่า การสนทนาสะท้อนผล (Reflective dialogue) คือการที่สมาชิก ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมพูดคุย สนทนา ถึงสิ่งที่ปัญหา ทำทนาย ในสิ่งที่ประสบในการจัดการเรียนการสอน ร่วมกันกำหนด บรรทัดฐานที่ใช้ร่วมกัน ความเชื่อและค่านิยมร่วมกันของสมาชิก ซึ่งเป็นพื้นฐานให้สมาชิกใช้การสนทนาสะท้อนผล เพื่อวิพากษ์วิจารณ์ ตนเอง และโรงเรียน ซึ่งการวิพากษ์วิจารณ์สามารถแตกต่างกันได้หลายทิศทาง โดยเน้นเนื้อหาวิพากษ์วิจารณ์ ของแต่ละสาระ กลยุทธ์การสอน การเรียนรู้ และการพัฒนา ปัจจัยแวดล้อมทางสังคม และประเด็นความเท่าเทียมและความยุติธรรมของโรงเรียน อีกทั้ง แดเนียลสัน (Danielson ,2016, อ้างอิงในไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2561, น. 20) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพของครู โดยการสนทนาพูดคุย (Professional Learning Conversation) ซึ่งเชื่อว่าการเรียนรู้ เข้าใจ และแก้ปัญหาในวิชาชีพเกิดขึ้นได้ดี ถ้ามีการพูดคุย ถกเถียงที่จะแก้ปัญหาสิ่งใหม่ขึ้น โดยหัวข้อในการพูดคุยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ เช่น 1) ความชัดเจน เป้าหมายการสอน และเนื้อหาการสอน 2) สิ่งแวดล้อมในการเรียน ความปลอดภัย และสิ่งท้าทายการเรียนรู้

ของนักเรียน 3) การจัดการชั้นเรียน 4) การนำนักเรียนเข้าสู่การพัฒนาสติปัญญา 5) การเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จของนักเรียน 6) เรื่องของวิชาชีพ เป็นต้น

อีกทั้ง สุวิมล ว่องวาณิช (2561, น. 30) ได้กล่าวถึง การสนทนาในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องเป็นการสนทนาแบบสะท้อนคิด (Reflective dialogue) ซึ่งมีคุณภาพมากกว่าการสนทนาที่เป็นเพียงการแบ่งปันความคิด หรือแสดงจุดยืนทางความคิด การสนทนาแบบสะท้อนคิดเป็นการที่ผู้พูดหรือผู้ฟัง มีการฟังความคิด การตั้งคำถาม การพิจารณาไตร่ตรอง แสดงความเห็น มุมมอง ความรู้สึก สะท้อนสิ่งที่ตนเองสงสัย และส่งเป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่กลุ่ม เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่หลากหลายของสมาชิกทุกคน นำไปสู่การเปิดปัญญา มองเห็นทางออกที่สร้างสรรค์ที่เกิดการสนทนาของกลุ่ม (Generative dialogue)

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา หรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการที่ผู้บริหารร่วมกับครูให้มีเวทีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์ที่องค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สนับสนุนให้ครูร่วมกันตั้งคำถามถกเถียงถึงปัญหาของผู้เรียนร่วมกันพิจารณาแสดงความคิดเห็นในมุมมองของแต่ละคนร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูร่วมกันเปิดชั้นเรียนให้เพื่อนครูได้มีการสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ ร่วมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู ส่งเสริมให้ครูร่วมวิพากษ์และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา

คุณภาพของผู้เรียน ในสถานศึกษา เป็นเป้าหมายของสถานศึกษาที่ต้องจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการ ได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

3.1 ความหมายคุณภาพของผู้เรียน

คุณภาพของผู้เรียน ถูกระบุปรากฏอยู่ในเอกสารต่าง ๆ ทั้งนี้ความหมายของคุณภาพ หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่งของ หรือการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2553, ออนไลน์; ลักษณะมี สารบรรณ, 2557) สำหรับคุณภาพของผู้เรียนเป็นจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพ โดยจุดมุ่งหมาย หรือข้อกำหนดคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นที่ต้องการจะปรากฏดังเช่น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตราที่ 6 การจัดการศึกษามุ่งเน้นไปเพื่อการพัฒนา

คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม ตลอดจนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อีกทั้งมาตราที่ 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้ ซึ่งผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ในกระบวนการจัดการศึกษา จึงเห็นได้ว่าการศึกษามุ่งไปเพื่อให้ผู้เรียนเก่งมีความรู้ ทักษะต่าง ๆ เป็นคนดี และอยู่อย่างมีความสุข ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งร่างกาย ความรู้ ตลอดจนคุณธรรม และมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานของความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ซึ่งต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพนำไปสู่การเกิดสมรรถนะสำคัญ อันได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 4-5) อีกทั้งนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2564 ในด้านการพัฒนาผู้เรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนโดยจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการดำรงชีวิตโดยการเรียนรู้จากสถานการณ์ ได้ลงมือปฏิบัติจริงจนเกิดทักษะและความรอบรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) เพราะฉะนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องเน้นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นไปตามมาตรฐานทั้งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 27) ได้อธิบายถึง มาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนว่า หมายถึง ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่เป็นสิ่งที่ค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** คุณภาพของผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับตัวของผู้เรียน ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดและความต้องการ จุดมุ่งหมาย มาตรฐานของการศึกษาของชาติ โดยพัฒนาผู้เรียน ในด้านความรู้ ร่างกาย จิตใจ สังคม ทักษะ สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง

3.2 ความสำคัญคุณภาพของผู้เรียน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2562, น. 79) ในมาตรา 54 ได้บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม ขั้นพื้นฐาน และภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย อีกทั้ง การศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีสามารถเชี่ยวชาญ ได้ตามความถนัดของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ สอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ได้มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพของคน โดยในยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนา ที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้คนไทยมีสมรรถนะทั้งสภาพร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การสื่อสารภาษาอังกฤษ เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ ทั้งนี้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559, น. 65) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ในหัวข้อที่ว่า การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ที่อธิบายว่า การพัฒนาต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคน ให้มีความสมรรถนะ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะ การเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และในรายงานการวิจัย แนวทางการจัดการศึกษาทางเลือก เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามนโยบายประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 17) ซึ่งได้อธิบายว่านโยบายและแผนการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 จะประสบความสำเร็จได้นั้นนอกจากกลไกของประชารัฐ ทุกภาคส่วนจะต้องร่วมมือกันอย่างเต็มที่เต็มกำลังการพัฒนา “คน” ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพถึงพร้อม ตลอดจนมีสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติเป็นแรงผลักดันที่สำคัญการพัฒนาประเทศไทยตามเป้าหมายประเทศไทย 4.0 ในปัจจุบัน

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 79-81) ให้ความสำคัญ ในเป้าหมายด้าน ผู้เรียน (Learner Aspirations) ได้ให้ความสำคัญ โดยการมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) อีกทั้งเป้าหมายของการจัดการศึกษาให้ประชากรทุกคนเข้าถึง การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง ผู้เรียนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ระบบการศึกษามีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนบรรลุขีดความสามารถของตนเอง เต็มตามศักยภาพ ตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา (2562, น. 1-4) ได้อธิบายว่า หัวใจสำคัญของการศึกษา คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ในการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จจึงมีความจำเป็นต้อง ปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ครูผู้สอน หลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดประเมินผล จะช่วยสนับสนุนและเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้ง คุณภาพของผู้เรียน

นอกจากครูที่มีอิทธิพลแล้ว ยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีก เป็นจำนวนมาก ที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อทั้งครู และผู้เรียน ได้แก่ ผู้บริหารและนโยบาย การบริหารจัดการ โดยคุณภาพผู้เรียน” (students quality) เป็น คุณลักษณะของผู้เรียน และกระบวนการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการ และความจำเป็น ทั้งนี้คุณภาพของผู้เรียนถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่บ่งบอกว่าประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ที่มีความมุ่งหวังผู้เรียน ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตรงตาม จุดประสงค์ของหลักสูตร เป็นผลเมืองที่ดี และเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม (ภัคพร บุญเกล้า, 2555, น. 85-86)

จึงกล่าวได้ว่า หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การยกระดับคุณภาพผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำคัญ (สถาพร พุทธิพิถกุล, 2555, น. 3) และดังในงานวิจัยของ สุพิศ ไสภา (2560) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริม และพัฒนาผู้นำ ระดับสูงในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน มีการสื่อสารทิศทางวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจกระตุ้นบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560, น. 15) ได้อธิบายว่า คุณภาพผู้เรียนนั้นเป็นผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระ การเรียนรู้ที่มีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรที่กำหนด สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563, น. 8-9) ยังได้เสนอว่า แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติสำหรับประเทศไทย การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐาน การศึกษาแต่ละระดับนั้น การเตรียมพร้อมบุคลากร ทุกระดับ ให้ทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้อง กัน และสามารถเชื่อมโยงสู่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ สำคัญ เป็นอย่างยิ่ง โดยอาจจะดำเนินการ วิเคราะห์ภาระงานที่จะดำเนินการและจัดทำ รายละเอียดสมรรถนะของบุคลากร แต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะบุคลากร 4 กลุ่มสำคัญ คือ 1) บุคลากร สนับสนุนทางวิชาการ อาทิ ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ 2) ผู้บริหารการศึกษา 3) ผู้บริหาร สถานศึกษา และ 4) ผู้สอน รวมทั้งประเมิน ตรวจสอบระดับสมรรถนะของบุคลากรและจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากร เน้นการพัฒนาในลักษณะการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ ผูกอบรมต่าง ๆ ตาม ความต้องการ และ ความจำเป็นในการทำงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ร่วมกับ บุคลากรกลุ่มอื่น และ นำข้อมูลสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้น ต่อเนื่อง โดยเฉพาะผู้สอนซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติการ ในการพัฒนาผู้เรียนโดยตรงต้องเน้นการ เรียนรู้เชิงปฏิบัติการ การเชื่อมโยงสู่การทำงานของตนเอง และการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดทำให้มีพี่เลี้ยง

ที่พร้อมเรียนรู้ไปด้วยกัน ให้การดูแลช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการเรียนรู้บนฐานการทำงาน พัฒนาผู้เรียนจากบริบทห้องเรียนจริง ตลอดจน คุณลักษณะของผู้บริหาร ต้องมีความเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองเข้มแข็ง เน้นการบริหารเชิงวิชาการ ที่มีความตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนางานวิชาการและผู้เรียนให้มีทั้งคุณลักษณะ ตลอดจนค่านิยมร่วม และคุณธรรม ซึ่งต้องเกิดความตระหนักในการร่วมกันเรียนรู้และสร้างระบบ กลยุทธ์ กลไก แรงจูงใจ อีกทั้งการจัดระบบการบริหารจัดการ ที่สนับสนุนผู้สอนให้ปฏิบัติงานพัฒนาผู้เรียนอย่างเกิดผล

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ความสำคัญคุณภาพของผู้เรียน หมายถึง ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาของรัฐ ในการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ให้เกิด ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ สมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดย อาศัยความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นทุนทางสังคมที่สำคัญตลอดจนเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่เป้าหมายในอนาคต

3.3 องค์ประกอบคุณภาพของผู้เรียน

ในวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบของด้านคุณภาพของผู้เรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 27-29) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และ 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี สถานศึกษาที่เป็นระดับมัธยมศึกษา ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยึดการประเมินคุณภาพของผู้เรียนตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบย่อยและรายละเอียดดังนี้

3.3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ประกอบด้วย

1. มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ หมายถึง ผู้เรียนมีทักษะในการอ่านเขียนสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ ที่สถานศึกษา กำหนดในแต่ละช่วงระดับชั้น
2. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะ ใคร่ครวญไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

3. มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการรวบรวมองค์ความรู้โดยทั้งด้วยตัวเองและแบบการทำงานเป็นทีม และเชื่อมโยงองค์ความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด โครงการ โครงงาน ชิ้นงาน ผลผลิต

4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน อย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม

5. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้เรียนมีความก้าวหน้าและสามารถบรรลุการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาจากเดิม ตลอดจนมีความก้าวหน้าการทดสอบอื่น ๆ และระดับชาติ

6. มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการจัดการ เจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น การทำงานหรืองานอาชีพ

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในแต่ละระดับชั้น ความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะ ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล รวบรวมความรู้ของตนเองและการทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อาทิ แนวคิด โครงการ โครงงาน ชิ้นงาน และผลผลิตอื่น ๆ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ก้าวหน้าและสามารถบรรลุการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนมีความก้าวหน้าการทดสอบอื่น ๆ และระดับชาติ

3.3.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ประกอบด้วย

1. มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด หมายถึง ผู้เรียนมีพฤติกรรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และเคารพในกฎกติกา รวมถึงมีค่านิยม ซึ่งเป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนด

2. มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย หมายถึง ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย ตลอดจนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทยอีกด้วย

3. ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย หมายถึง ผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาวัฒนธรรม ประเพณี

4. มีสุขภาพะทางร่างกาย และจิตสังคม หมายถึง ผู้เรียนมีการรักษาสุขภาพร่างกาย และจิตใจ อารมณ์ สังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข เข้าใจและไม่ขัดแย้งกับผู้อื่น

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีพฤติกรรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม เคารพในกฎกติกาของสถานศึกษามีค่านิยมและจิตสำนึก ตลอดจนมีความภูมิใจในท้องถิ่น ความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีไทย และภูมิปัญญาไทย ยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านต่าง ๆ เป็นผู้รักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ สังคมของตนเอง และสามารถแสดงออกอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข ทำความเข้าใจและไม่ขัดแย้งกับผู้อื่น

4. ความสัมพันธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งผู้บริหารครู และผู้เรียน จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการสามารถนำเสนอ ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กับคุณภาพของผู้เรียน จุดมุ่งหมายเป็นไปเพื่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ผลลัพธ์ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นตัวตั้งต้นของกระบวนการการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะดำเนินการต่อจากการสร้างทีมทำงานแล้ว ซึ่งลักษณะของปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนที่ควรจะถูกนำมาพิจารณา ดำเนินการร่วมกันของทีม PLT (Professional Learning Team) ควรจะเป็นปัญหาสำคัญของนักเรียน และเป็นปัญหาที่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นสมรรถนะติดตัวนักเรียนตลอดไป หรือเป็นคุณลักษณะ สำคัญของนักเรียนที่จะดำรงตนในสังคมปัจจุบันและสังคมอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ (มนตรี แย้มกสิกร, 2561, น. 43-44) อีกทั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียน

การสอนในโรงเรียนผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำไปสู่การยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์, 2559, น. 172) ส่วนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษานั้นโรงเรียนที่ได้ริเริ่มดำเนินการสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู พบว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งโรงเรียน (Whole School Improvement) ทำให้ผู้เรียน ครูผู้บริหารเกิดความเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, 2561)

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาครู ผู้บริหาร และผู้เรียน สร้างการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ดังนั้นในการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เพื่อให้ครูเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นครูครูกมีอาชีพ (Professional Teacher) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 116-117)

ทั้งนี้ มนตรี แย้มกสิกร (2562, น. 28) ได้เสนอว่า การพัฒนาครูในระบบที่มีอยู่เดิมให้เป็นครูแห่งอนาคตเพื่อผู้เรียนอนาคต โดยกระบวนการปรับเปลี่ยนกระบวนการและพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ของครูที่อยู่ในระบบเดิม จะต้องใช้ระบบการสร้างแรงจูงใจในเส้นทางวิชาชีพเป็นตัวเสริมแรง และมีระบบสนับสนุนให้ครูได้เลือกที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้วยการเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจวางแผนการพัฒนาตนเองได้อย่างตรงประเด็น กลายเป็นครูแห่งอนาคตเพื่อผู้เรียนในอนาคตได้ และการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะช่วยในการพัฒนาครู ทำให้คณะครูก่อตัวกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พร้อมทั้งมีการแบ่งปันวิธีการสอนที่เห็นผลชัดเจน โดยการร่วมสนทนาเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับปัญหาการสอนของตน เพื่อขอความช่วยเหลือแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน (DuFour and Mattos, 2013, pp. 34-40)

ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2562, น. 12) ที่ให้ความเห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้สอนได้มีความรู้และพัฒนาการสอนของตนเอง พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิด ความรู้ ทักษะ มีความความประพฤติ และเกิดสมรรถนะในด้านต่าง ๆ โดย ทั้งนี้ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

(กิตติ กสิณธารา, 2560, ออนไลน์) ผู้บริหารควรมีการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้เพื่อสร้าง ความเข้าใจ และอาศัยความร่วมมือของครูผู้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ปิยพร บุญใบ, 2563, น. 209)

จะเห็นได้ว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหาร และครูในการขับเคลื่อน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพทางการศึกษาในด้านการนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ควรมีการส่งเสริมให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการเรียนรู้ ได้คุณภาพ ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหาร คอยแนะนำและเสริมสร้างการทำงานของครู ให้ไปในทิศทาง ที่ตรงกันตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้ร่วมกันวางไว้ ส่วนในระดับของผู้ปฏิบัติควรนำผลการเรียน มาทำวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพและพัฒนา (นันทน์ภัท ชัยสงคราม, 2561, น. 92) ซึ่งบทบาทของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินการ พัฒนา ผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีเจตคติที่ดีต่อ การศึกษา เล่าเรียน มีระเบียบวินัย ความประพฤติเรียบร้อย มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่าง เหมาะสม (โคภิดา คล้ายหนองสรวง, 2558, น. 92)

จากการศึกษาสามารถ **สรุปได้ว่า** ความสัมพันธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กับคุณภาพของผู้เรียน มีความสัมพันธ์กัน โดยปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้น ของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยความสำคัญมุ่งหวังให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนการสอนระหว่างครูด้วยกัน เพื่อประโยชน์ต่อคุณภาพของผู้เรียน ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ทั้งนี้บทบาท ของผู้บริหารควรนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเข้าใจ และความร่วมมือของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารต้องมีความ เป็นผู้นำ เพื่อทำให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันของบุคคลในแต่ละระดับในสถานศึกษา การพัฒนา วิชาชีพครูในสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูเกิดสังคมแห่ง การเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพ การศึกษาทั้งโรงเรียน (Whole School Improvement) ทำให้ผู้เรียน ครู ผู้บริหารเกิดความ เปลี่ยนแปลงเชิงบวก

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาสละบุรี ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุรพล พิมพ์สอน และคณะ (2557, น. 69) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า ควรกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาใช้ Professional Learning Community (PLC) เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนรู้ (Learning Outcome) ให้มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระดับชาติและการ ทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

เจนภพ ชัยวรรณ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิเคราะห์กลุ่มพหุ ผลการวิจัยศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพโดยรวมของครูส่งอิทธิพลทางตรงมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านประสิทธิภาพโดยรวมของครู

วรรณพร ศิลาขาว และ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2560, น. 95-96) ได้ศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและตัวแปรส่งผ่านที่มีผลต่อ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ได้ข้อค้นพบใหม่ คือ ชุมชนทางวิชาชีพครู ส่งผลทางตรงต่อ การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน และส่งผลทางอ้อม ต่อคุณภาพผู้เรียน โดยมีการจัดการเรียน การสอนเป็นตัวส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ชุมชนวิชาชีพของครู และความผูกพันของผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05

สุภาวดี ปกครอง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความสามารถด้านการอ่านออกเขียนได้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้โดย สรุปได้ว่า การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษาเป็นการพัฒนาครู เพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน เป็นการยกระดับงานวิชาการ

และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพของคุณ ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นอีกด้วย

นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษายังทำได้น้อย ในด้านการนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ ดังนั้น ในระดับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ควรมีการส่งเสริมให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการเรียนรู้ได้คุณภาพ ตามที่กำหนดไว้ ส่วนผู้บริหาร คอยแนะนำและเสริมสร้างการทำงานของครู ให้ไปในทิศทางที่ตรงกันตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้ร่วมกันวางไว้ ส่วนในระดับของผู้ปฏิบัติควรนำผลการเรียนมาทำวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพและพัฒนาต่อไป

เบญจรัตน์ เมธะปัญญา (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน ผลการวิจัยพบว่า การติดตามประเมินผลหลังการใช้รูปแบบพบว่า ด้านครู มีคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่สูงกว่าก่อนการเข้าร่วม มีความเข้าใจเทคนิคและกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ด้านนักเรียนมีการคิดวิเคราะห์ที่ได้สูงกว่าก่อนเรียนในระดับมากอย่างเห็นได้ชัด บ่งบอกถึงรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ใช้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาทั้งครูและนักเรียนอย่างมาก

จิรัชญ์พัฒน์ ใจเมือง (2563, น. 63) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของผลสัมฤทธิ์จากการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านผลลัพธ์คุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีระดับความ คิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ ตามลำดับ

ปริญญา มีสุข และคณะ (2563) ได้ศึกษา การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสำนักเลขาธิการคุรุสภา ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อนักเรียนไทย 3 ด้าน อันได้แก่ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น 2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น มีความตั้งใจเรียนมากขึ้น และด้านสมรรถนะ

และทักษะอื่น ๆ พบว่า ผู้เรียนมีกระบวนการคิดเชิงเหตุผล การคิดและสะท้อนผลความคิดของตนเองมากขึ้น

สรุปงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยนำเสนอมานี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ ได้กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและในด้านคุณลักษณะ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาครูด้วยกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเป็นผู้นำ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และครู ส่งเสริมภาวะผู้นำร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบกัลยาณมิตร

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โวลีเวอร์ (Dianne, 2006, Abstract) ได้ศึกษา ความสามารถในการเป็นผู้นำ และประสิทธิภาพโดยรวม ในการตอบสนองเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างความสามารถในการเป็นผู้นำและประสิทธิภาพโดยรวมในโรงเรียน เตรียมอนุบาล ทางตอนใต้ของสหรัฐอเมริกา ในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ข้อมูลการสำรวจจากการศึกษาวิธีการแบบผสมผสาน แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มย่อยที่วัดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีมติชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ผลการดำเนินงานของโรงเรียนซึ่งวัดโดยระบบความรับผิดชอบ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเติบโตและยั่งยืน การสัมภาษณ์ทำให้การค้นพบที่น่าสนใจขึ้นด้วยประเด็นสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการเป็นผู้นำสูง ความรู้สึกที่แข็งแกร่งของประสิทธิภาพโดยรวม มุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน และครูอย่างต่อเนื่อง และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม การศึกษานี้แสดงหลักฐานที่ชัดเจนว่าการเสริมสร้างขีดความสามารถและประสิทธิภาพโดยรวมสามารถเพิ่มขึ้นได้จากความสำเร็จในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดี

โอลสัน (Olson, 2008, p. 62) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่ประสบผลความสำเร็จสูงกับลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการเป็นผู้นำทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ ในโรงเรียนประถมศึกษามีประสิทธิผลสูง ทางวิชาการอย่างสูง เป็นเพราะผู้นำทางการศึกษานำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาปรับใช้ เป็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานของโรงเรียนจึงประสบผลสำเร็จ

แครนตัน (Cranston, 2011, Abstract) ได้ศึกษา ความน่าเชื่อถือเชิงสัมพันธ์ ที่เชื่อมโยงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ผู้บริหารอธิบายถึงลักษณะของ ความสัมพันธ์และการมีอยู่ของความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ระหว่างครู และระหว่างครูกับผู้บริหาร ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้เข้าร่วมการศึกษา เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 12 คน จากชุมชน ใน เมืองซานเมื่องและชนบทในแมนิโทบา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทสำคัญที่ผู้บริหาร ในการสร้างความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับการเติบโตของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ เนื่องจากความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ และการปรับปรุงโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

คาร์เพนเตอร์ (Carpenter, 2015, Abstract) ได้ศึกษา วัฒนธรรมของโรงเรียน และความเป็นผู้นำในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วัตถุประสงค์ เพื่อการสำรวจการสนับสนุน และแบ่งปันโครงสร้างความเป็นผู้นำในโรงเรียนนโยบายวัฒนธรรมหน้าที่ของโรงเรียนและขั้นตอน การออกแบบ วิธีการและแนวทาง เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ตัวอย่างดำเนินการในสามโรงเรียน มัธยมศึกษาในแถบมิดเวสต์สหรัฐอเมริกา สัมภาษณ์ผู้บริหารและครู ในเรื่องชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สังเกตและรวบรวมสิ่งประดิษฐ์ เพื่อสำรวจนโยบายวัฒนธรรมของโรงเรียนขั้นตอน และความเป็นผู้นำในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การศึกษานี้ สรุปว่าผู้นำ โรงเรียนต้องให้การสนับสนุนและโครงสร้างความเป็นผู้นำที่ใช้ร่วมกันสำหรับครูเพื่อให้เกิด วัฒนธรรมของโรงเรียนในเชิงบวกและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลกระทบต่อ การปรับปรุงโรงเรียน

แรตส์ และคณะ (Ratts, et al. 2015, pp. 53-59) ได้ศึกษา อิทธิพล ของชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อนักเรียนความสำเร็จในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นัก การศึกษาที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบร่วมมือเช่น การสังเกต เพื่อนร่วมงาน การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการสอนวิเคราะห์งานของนักเรียน และการอภิปรายประเด็นทางการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีแนวโน้ม ที่จะปรับปรุง คุณภาพของการเรียนการสอนในชั้นเรียน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพและแนวทางการสอนที่ดีขึ้นมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้น ความ รับผิดชอบร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ช่วยเพิ่มประสิทธิผลของครูผ่านการทำงาน ร่วมกันการสื่อสารและความสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนความคาดหวังสูงที่เกิดขึ้น ช่วยให้นักการศึกษาสามารถลดช่องว่างแห่งการรู้และดำเนินการเปลี่ยนแปลงเชิงลึกสำหรับ นักเรียนและครูในระบบโรงเรียน

โวลเคิล และคริสพีลส์ (Voelkel and Chrispeels, 2017, Abstract) ได้ศึกษา ความแตกต่างภายในโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสิทธิภาพ ผลกระทบของความเป็นผู้นำ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLCs) ที่มีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มความร่วมมือของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการศึกษานี้เน้นให้เห็นถึงความแตกต่างในพฤติกรรมของครูและการรับรู้ของทีมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำหลักในทีมที่ปฏิบัติงานได้ดีกับคนปฏิบัติงานได้น้อยกว่า ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ครูใหญ่และสมาชิกในทีมพบว่าทีมมีความแตกต่างกันในด้านความเข้มข้นของการวิเคราะห์งานของนักเรียนและระดับของการเปลี่ยนแปลงในแนวทางปฏิบัติการสอน ทีมที่มึการทำงานสูงจะรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากครูใหญ่ ในขณะที่ทีมที่ปฏิบัติงานได้น้อยกว่าไม่ได้รับ การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็น ในการอำนวยความสะดวก ของ PLC เพื่อให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่

สรุปงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยนำเสนอมานี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ ยืนยันว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษามีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของครู ซึ่งสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน โดยผู้นำ ที่นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาพัฒนาในสถานศึกษา ทั้งนี้โรงเรียนและครูต้องเห็นความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นักเรียนได้รับผลการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี นำมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และค่าการสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อนำมาวิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีโรงเรียนในสังกัด ทั้งหมด 21 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,335 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่ และมอร์แกน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 305 คน จากนั้นผู้วิจัย กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random

Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนจนได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ดังตาราง 4

ตาราง 4 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	10	240	55
ขนาดกลาง	4	225	50
ขนาดใหญ่	3	257	60
ขนาดใหญ่พิเศษ	4	613	140
รวม	21	1,335	305

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดย พิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ วิชยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และขนาดของสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์จาก ทฤษฎีและวรรณกรรม จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 2) การมีภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) ชุมชนกัลยาณมิตร 5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนและ 6) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับการปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตัวแปรคุณภาพของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามแนวคิดเรื่องคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยได้จากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 17 ข้อ แบ่งเป็น ทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้เรียน ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับ การพฤติกรรมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ในตอนสุดท้ายของแบบสอบถามตอนที่ 3 ผู้วิจัย ได้เพิ่มข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและคุณภาพ ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในสถานศึกษา และคุณภาพของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2) การสัมภาษณ์เพื่อประกอบข้อมูลในงานวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหา ข้อมูล ที่ทำให้ทราบหรือแสดงถึงความสัมพันธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผล ต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ในการนี้ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง จำนวน 6 คน เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครู จำนวน 2 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

3) สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และกำหนดประเด็นข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ครอบคลุมตามขอบเขตของนิยาม ศัพท์เฉพาะ เพื่อดำเนินการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

4) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญา นิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาวัตถุประสงค์เบื้องต้น และสร้างเครื่องมือตามที่กำหนด

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอ ต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านจัดการศึกษาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการวัดค่าดัชนี

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) รวมถึงการครอบคลุมข้อคำถามและความชัดเจนตามนิยามศัพท์ โดยดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มี 3 ระดับ ได้แก่ คะแนน 1 (สอดคล้อง) คะแนน 0 (ไม่แน่ใจ) และคะแนน -1 (ไม่สอดคล้อง) ถ้าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ -1 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่มี ความสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่แน่ใจ โดยแบบสอบถามมีค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ประกอบด้วย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เท่ากับ 0.972 และคุณภาพของผู้เรียน เท่ากับ 0.963

7) จัดทำแบบสอบถามฉบับฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 305 ชุด โดยเก็บข้อมูลจาก ครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจาก ครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 คน

2. ผู้วิจัยนำ ส่งแบบสอบถาม ทั้งรูปแบบเอกสาร และแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (google form) โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการติดต่อผ่านทางช่องทางออนไลน์ของสถานศึกษา ดำเนินการอธิบายถึงแจ้งจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม ขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืน ทั้งนี้แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์จะมีการตั้งค่าการตอบเพื่อลดความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยดำเนินการติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้น นำแบบสอบถาม มาลงรหัส (Coding) ทั้ง 3 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และ คณะ, 2553, น.102)

4.51-5.00 หมายความว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน และรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และ คณะ, 2553, น.102)

4.51-5.00 หมายความว่า คุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า คุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า คุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า คุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า คุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สัมพันธ์ต่อคุณภาพของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, น. 316)

สูงกว่า.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
.71-90	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.30-.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า .30	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. วิเคราะห์ปัจจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 204)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติพรรณนา

5.2.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.2.2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2.2 สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 ได้แก่ เพศ วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.4 วิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าแสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R^2	แทน	ค่าแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
\hat{Y}	แทน	คะแนนของคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	คะแนนของคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์
X_1	แทน	คะแนนของการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน
X_2	แทน	คะแนนของการมีภาวะผู้นำร่วม
X_3	แทน	คะแนนของทีมร่วมแรงร่วมใจ
X_4	แทน	คะแนนของชุมชนกัลยาณมิตร
X_5	แทน	คะแนนของโครงสร้างสนับสนุนชุมชน
X_6	แทน	คะแนนของการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ
Y_1	แทน	คะแนนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
Y_2	แทน	คะแนนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

X	แทน	คะแนนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	คะแนนของคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาในรูปคะแนน มาตรฐาน
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 ได้แก่ เพศ วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	116	38.04
2. หญิง	189	61.96
รวม	305	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
วิทยฐานะ		
1. ไม่มีวิทยฐานะ	219	71.80
2. ชำนาญการ	49	16.06
3. ชำนาญการพิเศษ	37	12.14
4. เชี่ยวชาญ	-	-
5. เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
รวม	305	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
1. 1-5 ปี	181	59.34
2. 1- 6 ปี	60	19.68
3. 11-15 ปี	43	14.10
4. 16 ปีขึ้นไป	21	6.88
รวม	305	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1.ปริญญาตรี	219	71.80
2. ปริญญาโท	86	28.20
3. ปริญญาเอก	-	-
รวม	305	100.00
ประสบการณ์ในเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง		
วิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา		
1. 1-3 ปี	203	66.56
2. 4-6 ปี	90	29.51
3. 7-9 ปี	12	3.93
4. 10 ปี ขึ้นไป	-	-
รวม	305	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 500 คน)	55	18.03
2. ขนาดกลาง (นักเรียน 500-1,499 คน)	50	16.40
3. ขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500-2,499 คน)	60	19.67
4. ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)	140	45.90
รวม	305	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 61.96 และเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.04 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 รองลงมา เป็นวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.06 และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.14 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานช่วงระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 59.34 รองลงมาประสบการณ์ทำงานช่วงระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.68 รองลงมาประสบการณ์ทำงานช่วงระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 และมีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.88 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษาช่วงระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 66.56 รองลงมา มีประสบการณ์ช่วงระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.51 และมีประสบการณ์ช่วงระหว่าง 7-9 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.93 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 รองลงมาเป็นครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67 รองลงมาเป็นครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.03 และครูในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตาราง 6 -12

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในรายด้านและโดยรวม

ด้าน	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	4.33	0.50	มาก
2	การมีภาวะผู้นำร่วม	4.37	0.49	มาก
3	ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.36	0.53	มาก
4	ชุมชนกัลยาณมิตร	4.41	0.50	มาก
5	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.39	0.49	มาก
6	การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ	4.40	0.45	มาก
	รวม	4.38	0.40	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 รองลงมา คือ ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 สำหรับด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ส่วนด้านการมีภาวะผู้นำร่วมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ส่วนด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 และด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	สร้างช่องทางการรับรู้และความเข้าใจในวิสัยทัศน์การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.43	0.66	มาก
2	ส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	4.22	0.66	มาก
3	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดีในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน	4.28	0.69	มาก
4	กระตุ้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และค่านิยมความสำเร็จของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน	4.41	0.69	มาก
รวม		4.33	0.50	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ สร้างช่องทางการรับรู้และความเข้าใจในวิสัยทัศน์การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 กระตุ้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และค่านิยมความสำเร็จของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดีในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม	\bar{X}	SD	ระดับ
1	มอบหมายบทบาทความเป็นผู้นำกลุ่มในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	4.33	0.66	มาก
2	ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง	4.38	0.66	มาก
3	ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและสร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียมในสถานศึกษา	4.43	0.69	มาก
4	รับฟังความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจ กำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.35	0.65	มาก
5	สนับสนุนให้ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานและพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง	4.34	0.66	มาก
รวม		4.37	0.49	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการมีภาวะผู้นำร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและสร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียมในสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 และรับฟังความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจ กำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.43	0.66	มาก
2	ใฝ่มน้ำใจสูงใจไว้วางใจกันและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	4.32	0.68	มาก
3	สนับสนุนการระดมความคิด วางแผน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมาย และวิธีการประเมินผลผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.31	0.68	มาก
4	เปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาของผู้เรียนร่วมกัน	4.40	0.71	มาก
5	พัฒนาทีมงานในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	4.34	0.70	มาก
	รวม	4.36	0.53	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 เปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาของผู้เรียนร่วมกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และพัฒนาทีมงานในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ร่วมสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร	4.44	0.67	มาก
2	ยึดมั่นในการปฏิบัติตนตามหลักของจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.46	0.67	มาก
3	เป็นแบบอย่างในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	4.36	0.67	มาก
4	สนับสนุนการอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพของตนเอง	4.37	0.69	มาก
5	ให้ข้อคิดที่ดีในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตของตน	4.41	0.59	มาก
6	จัดการความขัดแย้งให้เป็นความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.34	0.67	มาก
7	ส่งเสริมยกย่องและให้กำลังใจผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา	4.49	0.61	มาก
รวม		4.41	0.50	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมยกย่องและให้กำลังใจผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ยึดมั่นในการปฏิบัติตนตามหลักของจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และร่วมสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	จัดสรรเวลาและสถานที่อย่างเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.46	0.68	มาก
2	จัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.45	0.63	มาก
3	จัดทีมผู้มีความรู้เพื่อชี้แนะทิศทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	4.32	0.70	มาก
4	ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	4.33	0.65	มาก
รวม		4.39	0.49	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดสรรเวลาและสถานที่อย่างเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 จัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 และส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	จัดเวทีสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.44	0.71	มาก
2	สนับสนุนให้ร่วมกันตั้งคำถามถึงปัญหาของผู้เรียนและร่วมกันแสดงความคิดเห็นในมุมมองของตนเอง	4.39	0.77	มาก
3	ส่งเสริมให้มีการเปิดชั้นเรียนเพื่อให้เพื่อนครูได้สังเกตการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	4.36	0.75	มาก
4	มีส่วนร่วมในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนครู	4.34	0.77	มาก
5	ส่งเสริมให้มีการวิพากษ์และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.47	0.60	มาก
รวม		4.40	0.45	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้มีการวิพากษ์และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 จัดเวทีสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 สนับสนุนให้ร่วมกันตั้งคำถามถึงปัญหาของผู้เรียนและร่วมกันแสดงความคิดเห็นในมุมมองของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรัชญาผลดังตาราง 13 -15

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในรายด้านและโดยรวม

ด้าน	คุณภาพของผู้เรียน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	4.40	0.35	มาก
2	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.38	0.43	มาก
	รวม	4.39	0.37	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.35 รองลงมาด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ในแต่ละระดับชั้น	4.44	0.67	มาก
2	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด แยกแยะ ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผล ประกอบการตัดสินใจ	4.29	0.68	มาก
3	ผู้เรียนมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหามีเหตุผล	4.41	0.70	มาก
4	ผู้เรียนสามารถรวบรวมความรู้ได้อย่างเป็นระบบถูกต้อง ด้วยตัวเอง	4.36	0.68	มาก
5	ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้	4.45	0.68	มาก
6	ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ ประสบการณ์มาใช้ ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อาทิ แนวคิด โครงการ โครงงาน ชิ้นงานและผลผลิตอื่น ๆ	4.42	0.66	มาก
7	ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม	4.34	0.67	มาก
8	ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ สอดคล้องตาม หลักสูตรสถานศึกษา	4.45	0.75	มาก
9	ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในผลการทดสอบระดับชาติหรือ ผลการทดสอบอื่น ๆ	4.37	0.81	มาก
10	ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อการ ทำงานหรืออาชีพ พร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.43	0.65	มาก
รวม		4.40	0.35	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้เรียนสามารถ ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ผู้เรียนมี ความรู้ความเข้าใจและทักษะสอดคล้องตามหลักสูตรสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการ คิดคำนวณตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในแต่ละระดับชั้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้เรียนประพฤติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา	4.29	0.70	มาก
2	ผู้เรียนมีค่านิยมและจิตสำนึกตามที่สถานศึกษากำหนด	4.40	0.64	มาก
3	ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นเห็นคุณค่าของความเป็น ไทย	4.35	0.70	มาก
4	ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณี ไทยรวมทั้งภูมิปัญญาไทย	4.45	0.68	มาก
5	ผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่าง บุคคล ในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี	4.37	0.65	มาก
6	ผู้เรียนมีการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ และ สังคมและแสดงออกอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย	4.40	0.65	มาก
7	ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข เข้าใจ และไม่ขัดแย้งกับผู้อื่น	4.46	0.64	มาก
รวม		4.38	0.43	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้เรียนสามารถอยู่ ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข เข้าใจ และไม่ขัดแย้งกับผู้อื่น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ผู้เรียนมี ค่านิยมและจิตสำนึกตามที่สถานศึกษากำหนด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.64 และผู้เรียนมีการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ และสังคม และ แสดงออกอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 ตามลำดับ

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของ ผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของ ผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	คุณภาพของผู้เรียน		
	Y_1	Y_2	โดยรวม (Y)
X_1	0.537**	0.593**	0.601**
X_2	0.448**	0.528**	0.521**
X_3	0.661**	0.837**	0.802**
X_4	0.638**	0.744**	0.737**
X_5	0.555**	0.610**	0.620**
X_6	0.523**	0.586**	0.591**
โดยรวม (X)	0.699**	0.811**	0.805**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 16 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.805 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี แต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.537 และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.593 ตามลำดับ

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการมีภาวะผู้นำร่วมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.448 และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการมีภาวะผู้นำร่วมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.528 ตามลำดับ

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านที่ร่วมแรงร่วมใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.661 และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านที่ร่วมแรงร่วมใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.837 ตามลำดับ

4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านชุมชนกัลยาณมิตรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.638 และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านชุมชนกัลยาณมิตรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.744 ตามลำดับ

5. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.555 และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนมี

ความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.610 ตามลำดับ

6. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.523 และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.586 ตามลำดับ

2.4 วิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยคัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุด

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE _b	t	P
1. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (X_3)	0.351	0.504	0.039	8.945*	<0.001
2. ชุมชนกัลยาณมิตร (X_4)	0.144	0.197	0.041	3.549*	<0.001
3. การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (X_1)	0.085	0.117	0.031	2.719*	0.007
4. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (X_5)	0.086	0.115	0.033	2.584*	0.010
R = 0.831	SE _{eat} = 0.2045		F = 167.7*		
R ² = 0.691	a = 1.482				

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ตัวแปรพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีที่สุด 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีได้ร้อยละ 69.10 โดยด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนตามลำดับ

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .504 (Z_{x3}) + 0.197 (Z_{x4}) + 0.117 (Z_{x1}) + 0.115 (Z_{x5})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.482 + 0.351 (X_3) + 0.144 (X_4) + 0.085 (X_1) + 0.086 (X_5)$$



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
- 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ
- 4) เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 305 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่ และ มอร์แกน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) จากนั้นกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของสถานศึกษาแบ่งเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนจนได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ทั้งนี้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเท่ากับ 0.972 และค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพของผู้เรียนเท่ากับ 0.963 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และ สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ตามลำดับ

2. ระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เวียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตามลำดับ

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.805 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้ร้อยละ 69.10 โดยด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากคณะครูผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการรวมกลุ่มกันโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกต้องเรียนรู้ร่วมกันและรับผิดชอบต่อผู้เรียน ส่งผลต่อการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ดียิ่งขึ้น (ปานหทัย ธรรมรัตน์, 2564, น. 80) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี พันโบ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก และเพศ ระดับการศึกษา

อายุราชการ ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ต่างกัน ส่วนอายุและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนงานวิจัยของ ญัฐตะวัน ลิ้มประสงค์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินรูปแบบการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการยืนยันรูปแบบมีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ มีความถูกต้องครอบคลุมการวิจัยคิดเป็นร้อยละ 100

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้วยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันตามลำดับ ทั้งนี้ด้านการการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานศึกษาขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารร่วมมือกันในการสร้าง กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจึงไม่สามารถเชื่อมโยงให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ โดยการร่วมมือกันของครูและผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระ ดีศรี (2563, น. 96) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพบพระ-วaley-รวมไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ปัญหาที่พบคือ สถานศึกษาไม่สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทั้งนี้ได้เสนอแนวทางการส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วมกันไว้ว่า สถานศึกษาควรจัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ตามสภาพและบริบทเพื่อความก้าวหน้าไปในทิศทางเดียวกันของสถานศึกษา ส่วนแนวคิดของ อมตา จงมีสุข (2564, น. 88) ได้เสนอว่า การสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้ครูและผู้บริหารต้องร่วมกันสร้างความเชื่อมโยงและทิศทางร่วมไปสู่โรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ รจนา บุญลพ (2563, น. 11) ได้เสนอว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้เกิดทิศทางและเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินการ

ซึ่งเป้าหมายหลักในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การเรียนรู้ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ และคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น (นพพร จันทรนาชู และคณะ, 2558, น. 4) รวมทั้งครูผู้สอนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา วรณศิริ (2552, น. 1-2) ที่เสนอว่า คุณภาพการสอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา ดังนั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาครูให้มีรู้ความสามารถ มีทักษะการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวิมลธรรมคณี (2558, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบการบริหารและจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน โรงเรียนการกุศลของวัด ในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารและครู และการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่ายในการจัดการศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และองค์ประกอบการด้านการจัดการเรียนการสอน 4 ด้านส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนสามารถทำนายอธิบายได้ร้อยละ 60.70 และร้อยละ 70.40 ตามลำดับ หนึ่งในนั้นคือ การจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาทิพย์ ชูราศรี และคณะ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สถานศึกษาเอกชนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก อีกทั้งผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เมื่อจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีระดับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวพบว่าอยู่ในระดับทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามลำดับ ทั้งนี้ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียนประพฤติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา ที่เป็นเช่นนี้เพราะ

สถานศึกษาขาดการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนคุณธรรม จริยธรรมที่หลากหลายและการนิเทศติดตามการดำเนินงานกิจกรรมอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำพรวน บัวเขียน (2563, น. 323-324) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมไม่มีความหลากหลาย ไม่เหมาะสมกับวัยและระดับการศึกษาของผู้เรียน ทั้งนี้สถานศึกษาให้ความสำคัญในการดำเนินงานน้อย รวมทั้งผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนิเทศกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานน้อยอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิเวศน์ อุดมรัตน์ (2555, น. 30) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.805 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาให้สูงขึ้น ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่น ๆ ในการร่วมแรงร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีเป้าหมาย แนวทางปฏิบัติเดียวกัน ครูได้รับการพัฒนาให้เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงต้องนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ เพราะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษา (เจนภพ ชัยวรรณ, 2559, บทคัดย่อ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาลัย พรหมชนะ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากงานวิจัยข้างต้นบ่งบอกถึงชุมชนแห่งแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมากต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา

4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีที่สุด 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้ร้อยละ 69.10 โดยด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งมีการรวมกลุ่มทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาภายในและภายนอกสถานศึกษา พัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ เรียนรู้ประสบการณ์ปฏิบัติงานในพื้นที่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ในสิ่งที่สอน ได้รับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ส่งผลต่อไปถึงคุณภาพของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล, 2562, น. 11-12) ตามมุ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นเป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและต่อวิชาชีพ (นวลลออ พลรักษา, 2561, น. 58) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา มีสุข และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียนใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียนและด้านสมรรถนะและทักษะอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร ศิลาขาว และ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2560, น. 96) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและตัวแปรส่งผ่านที่มีผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ชุมชนทางวิชาชีพครู และความผูกพันของผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลทางตรงต่อ คุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

โดยเฉพาะด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจนับว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบตามความสามารถ ครูผู้สอนมีการทำงานเป็นทีม เปิดใจที่จะช่วยกันพัฒนาที่มงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน

ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูผู้สอน ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศเป็นกันเองอย่างเท่าเทียม มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูแต่ละคน และติดตามประเมินผลงานเสริมแรงให้กำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (รัตนาวดี แสนยศ, 2563, น. 73) สอดคล้องกับ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557, น. 98) ได้สรุปว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการรวมกันพัฒนาของกลุ่มทำงานร่วมกัน โดยทำงานมีเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจ ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเป็นเจตจำนงในปฏิบัติงาน และสามารถบรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน เรียนรู้กันเป็นทีม บนพื้นฐานการคิดร่วม วางแผนร่วม เข้าใจร่วม ข้อตกลงร่วม การตัดสินใจร่วม แนวปฏิบัติร่วม การประเมินร่วมและการรับผิดชอบร่วมกัน

ในด้านชุมชนกัลยาณมิตรนับว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดความร่วมมือกันภายใน สร้างสถานศึกษาแห่งความสุข ผู้บริหารและครูร่วมกันในการสร้างความสัมพันธ์เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน จนเกิดเป็นพฤติกรรมการไว้วางใจ เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความเอื้ออาทรสนับสนุนและช่วยเหลือกันของครู แบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งผลต่อการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสู่เป้าหมายในกานพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (จิรัชญ์พัฒน์ ใจเมือง, 2563, น. 65) สอดคล้องกับ เมธาสิทธิ์ ภัทรรัตนศรีสกุล (2560, น. 219) ที่กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร เป็นการเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกเกื้อกูลและเอื้ออาทร มีความสัมพันธ์แบบครอบครัวมากกว่าสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจและเปิดใจเข้าหาซึ่งกันและกัน

อีกทั้งด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันนับว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เชื่อมโยงมุ่งไปสู่การกำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป้าหมายร่วมกันนี้จะส่งผลให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของที่จะต้องรับผิดชอบร่วมกัน เห็นคุณค่าในงานที่ร่วมกันดำเนินการ (ปริศนา วิโนสุยะ, 2562, น. 73) สอดคล้องกับ รจนา บุญลพ (2563, น. 12) ได้สรุปว่า การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันที่สมาชิกทุกคนเห็นพ้องต้องกัน จะส่งผลให้สมาชิกรู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกันที่จะดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และแนวทางในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สมาชิกต้องมีการแลกเปลี่ยนมุมมอง วิสัยทัศน์ ประสบการณ์ร่วมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์นำไปกำหนดนโยบาย โครงการที่จัดทำโดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนนับว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสนับสนุนปัจจัยให้แก่ครู ที่เอื้อต่อการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น เวลา สถานที่ ขนาดของชั้นเรียน การส่งเสริมขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของชุมชน เอาใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมเอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ, ปริญญา มีสุข, และ อังคิรา วงษ์รักษา, 2564, น. 192) สอดคล้องกับ สิริภพ บุญเย็น (2560, น. 92) ได้สรุปว่า โครงสร้างสนับสนุน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น โดยปัจจัยงบประมาณ จำนวนและความสามารถของสมาชิก บริบทของโรงเรียน นวัตกรรม สื่อการสอน ระบบสารสนเทศ ขวัญกำลังใจ ความช่วยเหลือของชุมชน และอื่น ๆ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงกับการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ข้อเสนอแนะการสร้างวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่เกิดจากการสร้างร่วมกัน สามารถเชื่อมโยงให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษาได้

2. ระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ข้อเสนอแนะประพัตินเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสถานศึกษา ผู้บริหารต้องส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเคารพกฎกติกาของผู้เรียน โดยส่งเสริมให้ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การเคารพกฎกติกาที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน และผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการนิเทศติดตามการดำเนินงานกิจกรรมอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้นสถานศึกษาควรใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารกำหนดแผน กิจกรรมในการพัฒนาครู กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรใน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ มีความสามารถในการพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูร่วมกันทำงานเป็นทีมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดการไว้วางใจ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมกันระดมความคิดในการออกแบบวางแผน กำหนดเป้าหมาย วิธีการประเมินผลตลอดจนแก้ปัญหาของผู้เรียนร่วมกัน

5. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้ร้อยละ 69.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรกำหนดนโยบาย และแผนงานส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม มีความไว้วางใจและยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีความไว้วางใจ เชื้ออาทรต่อกัน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งผู้บริหารสนับสนุนปัจจัย เช่น เวลา สถานที่ องค์กรความรู้ และเทคโนโลยีในการส่งเสริมการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทำการวิจัยการทำงานเป็นทีมร่วมแรงร่วมใจที่ส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ผู้บริหาร และชุมชน เพื่อได้แนวทางในการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาปัจจัยส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในสถานศึกษา

3. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยรูปแบบกรณีศึกษา (Case Studies) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในทั้ง ครู ผู้บริหารและชุมชน เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์เกิดเป็นรูปแบบแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



บรรณานุกรม

- Bass, B. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership : Theory, research, and managerial applications*. New York: Free Press.
- Carpenter, D. (2015). School culture and leadership of professional learning communities. *International Journal of Educational Management*, 29(5), 682 – 694
- Carson, J. B., Tesluk, P. E., and Marrone, F. A. (2007). Shared leadership in teams an investigation of antecedent conditions and performance *Academy of Management Journal*, 50(5), 1217–1234.
- Cranston., J. (2011). Relational Trust: The Glue that Binds a Professional Learning Community. *Alberta Journal of Educational Research*, 57(1), 59-72.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York :Harper Collins Publishers.
- Danielson, C. (2011). *The framework for teaching evaluation instrument*. New Jersey: The Danielson Group Press.
- Dianne, F. O. (2006). Leadership Capacity and Collective Efficacy: Interacting to Sustain Student Learning in a Professional Learning Community. Retrieved from <https://journals.sagepub.com>
- DuFour, R., and Mattos, M. (2013). How do principals really improve schools? Educational Leadership. *Educational Leadership*, 70(7), 34-40. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1015452>
- DuFour. R. (2004). What is a professional learning community? *Educational Leadership*, 61(8), 6–11
- Hickman, P., Schrimpf, M., and Wedlock, D. (2002). A problem based learning project investigating the underlying dimensions of professional learning communities in public primary and secondary schools in the state of Missouri. Retrieved from <http://0-www.umi.com>
- Hipp, K., and Huffman, J. (2003). Professional Learning Communities: Assessment-Development-Effects. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED482255.pdf>

- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities : Communities of continuous inquiry and improvement*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hord, S. M. (2009). Professional learning communities educators work together toward a shared purpose improved student learning. *Journal of Staff Development*, 30(1), 40-43.
- Hord, S. M., and Sommers, W. A. (2008). *Leading professional learning communities: Voices from research and practice*. California: Corwin Press.
- Hord, S. M., Roussin, J. L., and Sommers, W. A. (2009). *Guiding Professional Learning : Communicaties Inspiration, Challenge, Surprise, and Meaning*. London: Corwin Press.
- Kaplan, R. S. (2005). How the balanced scorecard complements the McKinsey 7-S model. *Strategy & Leadership*, 33(3), 41-46.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kruse, S., Louis, K. S., and Bryk, A. (2009). *Building Professional Community in Schools*. Canada: Pearson Education Canada.
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw Hill.
- Marquardt, M. J., and Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. Burr Ridge, IL: Irwin Professional Publishing.
- Murry, J. W. J., and Hammons, J. O. (1995). Delphi: A Versatile Methodology for Conducting Qualitative Research. *The Review of Higher Education Johns Hopkins University Press*, 18(4), 423-436.
- Olson, C. D. (2008). *The relationship between high-achieving schools and professional learning community characteristics and the role of the educational leader*. (Doctoral dissertation). Edgewood college, Wisconsin.
- Ontario Principals Council. (2009). *The Principal as Professional Learning Community Leader (Leading Student Achievement Series)*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and team: The new competitive business strategy*. California: Jossey-Bass.

- Pearce, C. L., and Conger, J. A. (2003). *Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership*. California: Publications Inc.
- Ratts, R. F., Pate, J. L., Archibald, J. G., Andrews, S. P., Ballard, C. C., และ Lowney, K. S. (2015). The Influence of Professional Learning Communities on Student Achievement in Elementary Schools. *Journal of Education & Social Policy*, 2(4), 51-61.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Sergiovanni, T. (1998). Leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness. *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 37-46.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., and Thomas, S. (2006). Professional Learning Communities: A Review of the Literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-258
- Thompson, S. C., Gregg, L., and Niska, J. M. (2004). Professional learning communities, leadership, and student learning Research in Middle Level Education Online. Retrieved from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>
- Voelkel, R. H., and Chrispeels, J. H. (2017). Within-School Differences in Professional Learning Community Effectiveness: Implications for Leadership. Retrieved from <https://journals.sagepub.com>
- กมล รอดคล้าย. (2561). จะยกคุณภาพการศึกษาต้องพัฒนาครู. สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/education/news_916349
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. สืบค้นจาก <https://ops.moe.go.th/ops2017/030120090930.pdf>
- กัญวัญญ์ ธารีบุญ. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 8(1),

1906 –3431.

- กัมพล เจริญรักษ์. (2559). การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อปฏิรูปโรงเรียน. วารสารวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 19(2), 30-46
- กัลยาณี พันโป. (2564). แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตหนองบัว. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระ นคร, 12(2), 111-126.
- กาญจนา วันเสน. (2562). การศึกษาเปรียบเทียบ สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- กาญจนา สิริวงศาพรรณ. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- กิตติ กลินธารา. (2560). ผู้บริหารปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC). สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/643914>
- ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ. (2562). การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา. สืบค้นจาก <http://www.ska2.go.th>
- คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2562). ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบมาตราของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้ แทนราษฎร.
- คำเนิ่ง ผุดผ่อง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- คุรุสภา. (2559). ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง แนวทางการส่งเสริม และสนับสนุน เครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นจาก https://www.spe.go.th/files/com_news/2016-05.pdf
- คุรุสภา. (2562). การเสนอโครงการเพื่อขอรับเงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ แบบชุมชนแห่งการ

- เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประจำปี 2562. สืบค้นจาก
<http://www.local.moi.go.th/2009/pdf>
- คุรุสภา. (2563). การเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประจำปี 2563. สืบค้นจาก
http://www.kksec.go.th/amss25/modules/book/upload_files.pdf
- จันทร์เพ็ญ กลัดดี. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำร่วมและวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำที่
 ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 2.
 วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 9(19), 41-51.
- จิตติมา วรณศรี. (2552). คุณภาพการศึกษากับสมรรถนะของครูที่พึงประสงค์. วารสารศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 32(1), 1-5.
- จิรัญญ์พัฒน์ ใจเมือง. (2563). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
 โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยบูรพา, 31(2), 55-70.
- จิรัญญ์พัฒน์ ใจเมือง. (2563). องค์ประกอบและแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
 ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสาร
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 20(1), 194-209.
- เจนภพ ชัยวรรณ. (2559). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ
 เรียนของนักเรียนในโรงเรียนรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา : การ
 วิเคราะห์กลุ่มพหุ. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(2), 182-194.
- ชฎาทิพย์ ชูราศี และคณะ. (2563). แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของ
 สถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 วารสาร มจร
 อุบลปริทรรศน์, 5(2), 377-388
- ชยพล ธงภักดี และคณะ. (2561). การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดย
 ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์. วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 12(3),
 91-103.
- ชวลิต ชุกก่าแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community: PLC).
 วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 23(2), 1-6
- ชาโรณี ตีร์วิธัญญ์. (2560). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน :
 แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 45(1), 299

-319.

ชิตพล สุวรรณผา, และ ธนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(95-104).

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ณัฐตะวัน ลิ้มประสงศ์. (2563). รูปแบบการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วารสารสันติปริทรรศน์ มจร, 8(5), 1959 -1972

ทรงพล เจริญคำ. (2562). หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โอเอส พรินติ้งเฮาส์.

ทองยศ แก้วมงคล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 7(2), 99 – 106.

ทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ, ปริญญา มีสุข, และ อังค์วรา วงษ์รักษา. (2564). กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในประเทศไทยและต่างประเทศ. วารสาร เศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 8(1), 180-199.

ธนเดช ธานี. (2558). การสร้างค่านิยมองค์กรสู่ทีมงานอย่างยั่งยืน (Core Value). สืบค้นจาก <https://www.peopledevelop.net/17181087/%core-value>

ธัญญรัตน์ ชิดไธสง. (2561). โมเดลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21: การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 14(1), 87-100.

นพพร จันทรนำชู และคณะ. (2558). รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในภูมิภาคตะวันตก (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการย่อยที่ 1).

นราพร จันทรอโชา. (2562). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). สืบค้นจาก

<https://www.youtube.com/watch?v=XLg8SzG4HFk>

นวลลอบ พลรักษา. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 14(2), 55-66.

นักเปลี่ยนแปลงโรงเรียน. (2559). สถานการณ์ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทย. สืบค้นจาก <https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/11456/>

นัฐธิดา วงษ์รอด. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 5(3), 79-86.

นันทน์ภัส ชัยสงคราม. (2561). การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การจัดการศึกษา)). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.

นาถลดดา บุษบงศ์. (2563). สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

นิธิเรือง สุขอุดม. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสาร มจร สังคมปริทรรศน์, 9(4), 201-214.

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, และ อินฉา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาจุฬาริชาการ, 4(1), 176-187.

นิเวศน์ อุดมรัตน์. (2555). รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 14(1), 29-37

นุรีย์ยะ อีเต. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 32(1), 50-60.

บุญชม ศรีสะอาด และ คณะ. (2553). เทคนิคการบริหารโรงเรียนบนรากฐานการวิจัย กรุงเทพฯ: บริษัท เบ็น ภาษาและศิลปะ.

บุญชอบ จันทาพูน และคณะ. (2561). กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ

- ครูโรงเรียนเทศบาล 1 ตันยาง จังหวัดเชียงราย. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13(2), 17-27.
- เบญจรัตน์ เมธะปัญญา. (2562). รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลวัดเขียงยืน. วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่, 20(2), 69-82.
- ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาระบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง. (2561). กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 1906 – 3431.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2564. (2564, 17 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 138 ตอนพิเศษ 38 ง, น. 4-9).
- ปริญญา มีสุข, อังคิรา วงษ์รักษา, และ ทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ. (2563). รายงานวิจัย เรื่อง การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (*Professional Learning Community: PLC*) ทูลสนับสนุนจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ปริศนา วิโนสุยะ. (2562). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(37), 73-82.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พงษ์ศักดิ์ สาลีกงชัย, และ ศศิรดา แพงไทย. (2562). กลยุทธ์การพัฒนสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วารสาร

มหาจุฬานาครทรรศน์, 6(8), 4133-4148.

- พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญา. (2562). สภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 14(2), 1-12 สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/193342/158406>
- พรอรรถิ ชวาคำเขตต์. (2561). สภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงใหม่ (การค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พระวิมลธรรมคณิ (เลี้ยว ทองสาม). (2558). องค์ประกอบการบริหารและจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน โรงเรียนนารกุลของวัด ในภาคใต้. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(1), 137-143
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ริงคิปปยอนด์บุ๊กส์.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม และคณะ. (2561). ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย. ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2(3), 48-55.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และ เพียววี ยินดีสุช. (2563). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2561). สองหัวดีกว่าหัวเดียว บทบาทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ใน การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2561 เรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พลังครูขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
- ภัคพร บุญเกล้า. (2555). ยุทธวิธีการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในเขตตรวจราชการที่ 13. (ดุษฎีนิพนธ์ ปรี.ด. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ
- มธุรส ผุดผ่อง. (2563). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- มนตรี แยมกสิกร. (2561). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2561 เรื่อง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : พลัง

- ครูชัยเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย”. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
มนตรี แย้มกสิกร. (2562). ครูแห่งอนาคตเพื่อผู้เรียนในอนาคต ใน การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2562 เรื่อง “ครูแห่งอนาคตเพื่อผู้เรียนในอนาคต”. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- มนสิข สิทธิสมบุญ. (2561). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 7(2), 1-8
- มาลิสสา เลิศพฤษภานา. (2560). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา (OJED), 12(4), 452 – 466.
- เมธาสิทธิ์ ธีบุญตันศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 2(2), 214-228.
- รจนา บุญลพ. (2563). บทบาทของค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 26(1), 3-15.
- รัตนาวดี แสนยศ. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 6(1), 66-81.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พุทธศักราช 2561-2580. สืบค้นจาก https://sto.go.th/sites/default/files/2019-12/NS_PlanOct2018.pdf
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2553). ความหมายคุณภาพ. สืบค้นจาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2564). ผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต, 21(1), 33-40.
- ลักษมี สารบรรณ. (2557). คุณภาพ (Quality) คือ อะไร. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/189885>
- ลำพรวน บัวเขียน. (2563). รูปแบบการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ วัดวังตะวันตก, 5(10), 315-332
- วรรณพร ศิลาขาว, และ พร้อมพีไล บัวสุวรรณ. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและตัวแปรส่งผ่านที่มีผลต่อ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา สังกัด

- กรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 9(2), 83-100.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, และ เอกกรินทร์ ชูสังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนา วิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 1-10.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ ชูสังข์ทอง, และ ชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วารสารหาญใหญ่ วิชาการ, 12(2), 123-134.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). บันทึกชีวิตครู สู่ชุมชนการเรียนรู้. สืบค้นจาก <http://koob.samroiwit.ac.th/webdata/plc.pdf>
- วิชรพร แสงสว่าง. (2563). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7(9), 328-343.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ , และ มารุต พัฒนาผล. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (*Professional Learning Community: PLC*). กรุงเทพฯ: ศูนย์ ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิทยากร เชียงกุล. (2562). ปฏิรูปประเทศไทย : ปัญหาหลักของการศึกษาไทย. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/122393>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อักษรวิพัฒน์.
- วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ศิริลักษณ์ มีจันโท. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ. (2564). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระดับโรงเรียนเพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 36(1), 160–173.
- ศิวกร รัตติโชติ. (2561). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ

ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ. (ปริญญาณีพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ไศภิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สถาพร พฤษภูมิกุล. (2555). คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 6(2), 1-13.

สมเกียรติ สัจจารักษ์ และคณะ. (2564). การจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตฝ่ายประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 14(1), 15-28.

สมภาพร มณีอ่อน. (2560). กลยุทธ์การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในโรงเรียน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 15(1), 18-39

สังข์ทอง รอดูศึก. (2556). การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (2561). การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (2562). รายงานการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2562 สืบค้นจาก [https://docs.google.com/รายงานการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน\(O-NET\).pdf](https://docs.google.com/รายงานการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน(O-NET).pdf)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. (2564). ข้อมูลนักเรียนและบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. สืบค้นจาก <https://sssb.go.th/ข้อมูลนักเรียน-ครู/>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สืบค้นจาก <https://www.sssb.go.th/แผนการดำเนินงาน/>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์

- การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC). สืบค้นจาก <https://www.spvc.ac.th/vt21/Manual-PLC.pdf?fbclid=IwAR2ffQEtjXVOjH-0BJWGD09F4pGUbxHxyvosEq0rkI85hJla7GcKbOwSmh0>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). คู่มือการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. สืบค้นจาก <https://www.stw.ac.th/wp-content/uploads/2019/06/คู่มือ-ว21-สพฐ.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ฉบับประชาชนนวัตกรรมคือหัวใจของการพัฒนา. สืบค้นจาก <http://planning.dld.go.th/th/images/stories/section-5/2561/strategy09.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). แผนส่งเสริมและถ่ายทอดค่านิยม สกศ. (OEC Way). กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). จากสภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แนวทางการจัดการศึกษาทางเลือกเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ตามนโยบายประเทศไทย 4.0. สืบค้นจาก <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1595-file.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). บทเรียนจากสถานศึกษาในการพัฒนาครูด้วยชุมชน
 แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) สู่อการพัฒนาผู้เรียนตาม มาตรฐานการศึกษาของชาติ.
 กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). รายงานสภาวะการศึกษาไทย 2561/2562 การปฏิรูป
 การศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: บริษัท ภาพพิมพ์ จำกัด
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่
 2). พ.ศ. 2545. สืบค้นจาก
 file:///C:/Users/PC345796/Downloads/5Porobor._2542pdf.pdf
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-
 2564. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการอบรมการขับเคลื่อน
 กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่
 สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. สืบค้นจาก
<https://www.ben.ac.th/main/content/download/1/PLC.pdf>
- สิรภพ บุญเย็น. (2560). แนวทางแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การ
 บริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2553). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความ
 คิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
 รมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุณิสา แพทย์พิพัฒน์. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการ
 เรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.
 (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุดา นันไชยวงศ์. (2564). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์
 ทางการเรียนของโรงเรียนเชิงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
 36. วารสารการวิจัยกาสะลองคำ, 15(1), 41-56.
- สุปรีชา ครูศรี. (2563). รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ใน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. พัฒนวารสาร (*Baddhana Journal*),
 7(2), 316-329.

- สุพิศ ไสภา. (2560). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จังหวัดขอนแก่น กรณีศึกษาโรงเรียนเวียงใหญ่ วิทยาคม. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 7(2), 90-91.
- สุภักจิรา อ่อนสัมฤทธิ์. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 *Veridian E-Journal, Silpakorn University* ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 11(3), 1906 – 3431.
- สุภักฉวี เอี่ยมสำอางค์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 39. (ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สุภัทรา สภาพอรรถ. (2564). การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19(1), 463-480.
- สุภาวดี ปกครอง. (2561). การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา. วารสารสุทธิปริทัศน์, 32(101), 51-67.
- สุรพล พิมพ์สอน และคณะ. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 42(3), 56-73. สืบค้นจาก file:///C:/Users/PC345796/Downloads/26019-Article%20Text-57400-1-10-20141217%20(2).pdf
- สุวิมล ว่องวานิช. (2561). การส่งเสริมกระบวนการ PLC ให้มีประสิทธิภาพ. ใน เอกสารการประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2561 เรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : พลังครูขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- เสถียร อ่วมพรหม. (2560). แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. อุทัยธานี: ชมรมเด็ก.
- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2561). การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 13(3), 41-51.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2559). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. วารสารปัญญาภิวัตน์, 8(1), 163-175.

- อมตา จงมีสุข. (2564). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน
ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วารสารการบริหารและนิเทศ
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 12(1), 81-90.
- อาลัย พรหมชนะ. (2564). การยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(2), 660-674.
- อำนาจ เหลื่อน้อย. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
มาตรฐานสากล. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 19(3), 155-166.
- อำนาจ เหลื่อน้อย. (2560). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน
ของโรงเรียน อนุบาลลานสัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.
สืบค้นจาก <http://www.abl.ac.th/forhide/83-2>
- อำนาจ เหลื่อน้อย. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน
มาตรฐานสากล. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อิสระ ดีครัน. (2563). แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของ
สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพพระ-วาเลย์-รวมไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตาก เขต 2. (ค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยนอร์ท
เทิร์น, กรุงเทพฯ.



ภาคผนวก



รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

1. สระบุรีวิทยาคม
2. สอนกุลลาบวิทยาลัย สระบุรี
3. แก่งคอย
4. สองคอนวิทยาคม
5. บ้านท่ามะปรางวิทยา
6. หนองแค “สรกิจพิทยา”
7. เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสระบุรี
8. หินกองวิทยาคม
9. หนองแซงวิทยา
10. บ้านหมอ “พัฒนานุกูล”
11. เสาไห้ “วิมลวิทยานุกูล”
12. โคกกระท้อนกิตติวุฒิวทยา
13. สุธีวิทยา
14. พระพุทธบาท “พลาณุกูลวิทยา”
15. ประเทียบวิทยาทาน
16. มวกเหล็กวิทยา
17. ชัยน้อยเหนือวิทยาคม
18. หนองโดนวิทยา
19. ดอนพุดวิทยา
20. วังม่วงวิทยาคม
21. เทพศิรินทร์ พุแค



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์
(ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา)
อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา
(ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลและการวิจัย)
ข้าราชการบำนาญภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. นางสาวอรไท แสงลูน
(ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ)
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
4. ดร.นารี คูหาเรืองรอง
(ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
5. นายวรวัฒน์ ศีลบุตร
(ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ)
ข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการ
โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี



ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย



**ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ข้อ	คำถาม	ผลการประเมิน จากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาหรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้								
1	สร้างช่องทางการรับรู้และความเข้าใจ ในวิสัยทัศน์การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงให้เกิด เป็นวิสัยทัศน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดี ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพร่วมกัน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	กระตุ้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ และค่านิยมความสำเร็จของการดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การมีภาวะผู้นำร่วม หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาหรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้								
5	มอบหมายบทบาทความเป็นผู้นำกลุ่มในการ ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6	ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการ พัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและสร้าง บรรยากาศแห่งความเท่าเทียมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	รับฟังความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจ กำหนด ทิศทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	สนับสนุนให้ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานและ พัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาหรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้								
10	ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	โน้มน้าวใจให้วางใจกันและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
12	สนับสนุนการระดมความคิด วางแผน ออกแบบ การจัดการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมาย และวิธีการประเมินผลผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	เปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาของผู้เรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	พัฒนาทีมงานในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาหรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้								
15	ร่วมสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ยึดมั่นในการปฏิบัติตนตามหลักของจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	เป็นแบบอย่างในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	สนับสนุนการอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ให้ข้อคิดที่ดีในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	จัดการความขัดแย้งให้เป็นความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ส่งเสริมยกย่องและให้กำลังใจผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาหรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้								
22	จัดสรรเวลาและสถานที่อย่างเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	จัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	จัดทีมผู้มีความรู้เพื่อชี้แนะทิศทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาหรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้								
26	จัดเวทีสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	สนับสนุนให้ร่วมกันตั้งคำถามถึงปัญหาของผู้เรียนและร่วมกันแสดงความคิดเห็นในมุมมองของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ส่งเสริมให้มีการเปิดชั้นเรียนเพื่อให้เพื่อนครูได้สังเกตการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	มีส่วนร่วมในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ส่งเสริมให้มีการวิพากษ์และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

คุณภาพของผู้เรียน

ข้อ	คำถาม	ผลการประเมิน จากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน								
1	ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา กำหนดในแต่ละระดับชั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด แยกแยะ ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้เรียนมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่าง มีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้เรียนสามารถรวบรวมความรู้ได้อย่างเป็นระบบ ถูกต้องด้วยตัวเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ ประสบการณ์ มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อาทิ แนวคิด โครงการ โครงการงาน ชิ้นงานและผลผลิตอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงานอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม	-1	-1	+1	+1	0	0.40	ตัดออก
9	ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ สอดคล้องตามหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในผลการทดสอบ ระดับชาติ หรือผลการทดสอบอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อ การทำงานหรืออาชีพ พร้อมทั้งจะศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	+1	0	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ผลการประเมิน จากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน								
12	ผู้เรียนประพฤติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้เรียนมีค่านิยมและจิตสำนึกตามที่สถานศึกษา กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นเห็นคุณค่าของความ เป็นไทย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและ ประเพณีไทยรวมทั้งภูมิปัญญาไทย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้เรียนมีการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ และสังคมและแสดงออกอย่างเหมาะสมในแต่ละ ช่วงวัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข เข้าใจ และไม่ขัดแย้งกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 3 คุณภาพของผู้เรียน

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้เป็นอย่างสูง

ทั้งนี้คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด โดยจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวม เพื่อทราบถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

นายกันต์ธร หิรัญลักษณ์

นิสิตระดับการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านตามข้อความต่อไปนี้

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. วิทยฐานะ

- ไม่มีวิทยฐานะ
 ชำนาญการ
 ชำนาญการพิเศษ
 เชี่ยวชาญ
 เชี่ยวชาญพิเศษ

3. ประสบการณ์ทำงาน

- 1-5 ปี
 6-10 ปี
 11-15 ปี
 16 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา

- 1-3 ปี
 4-6 ปี
 7-9 ปี
 10 ปีขึ้นไป

6. ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 500 คน)
 ขนาดกลาง (นักเรียน 500-1,499 คน)
 ขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500-2,499 คน)
 ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง แสดงระดับพฤติกรรมการปฏิบัติของท่าน

เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของคุณ ผู้บริหารและนักการศึกษาหรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้						
1	สร้างช่องทางการรับรู้และความเข้าใจในวิสัยทัศน์ การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
2	ส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา					
3	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดี ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน					
4	กระตุ้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และค่านิยม ความสำเร็จของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกัน					
การมีภาวะผู้นำร่วม หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของคุณ ผู้บริหารและนักการศึกษาหรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้						
5	มอบหมายบทบาทความเป็นผู้นำกลุ่มในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา					
6	ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง					
7	ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและสร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียม ในสถานศึกษา					
8	รับฟังความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจ กำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
9	สนับสนุนให้ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานและพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง					

ข้อที่	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาหรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้						
10	ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
11	โน้มน้าวจูงใจไว้วางใจกันและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน					
12	สนับสนุนการระดมความคิด วางแผน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมาย และวิธีการประเมินผลผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
13	เปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาของผู้เรียนร่วมกัน					
14	พัฒนาทีมงานในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา					
ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาหรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้						
15	ร่วมสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร					
16	ยึดมั่นในการปฏิบัติตนตามหลักของจรรยาบรรณวิชาชีพ					
17	เป็นแบบอย่างในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา					
18	สนับสนุนการอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพของตนเอง					
19	ให้ข้อคิดที่ดีในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตของตน					
20	จัดการความขัดแย้งให้เป็นความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
21	ส่งเสริมยกย่องและให้กำลังใจผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในสถานศึกษา					
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาหรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้						
22	จัดสรรเวลาและสถานที่อย่างเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
23	จัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
24	จัดทีมผู้มีความรู้เพื่อชี้แนะทิศทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา					

ข้อที่	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาหรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้						
25	ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน					
การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาหรือบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้						
26	จัดเวทีสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
27	สนับสนุนให้ร่วมกันตั้งคำถามถึงปัญหาของผู้เรียนและร่วมกันแสดงความคิดเห็นในมุมมองของตนเอง					
28	ส่งเสริมให้มีการเปิดชั้นเรียนเพื่อให้เพื่อนครูได้สังเกตการจัดการเรียนรู้ของตนเอง					
29	มีส่วนร่วมในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนครู					
30	ส่งเสริมให้มีการวิพากษ์และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 คุณภาพของผู้เรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

คุณภาพของผู้เรียน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	คุณภาพของผู้เรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน						
1	ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในแต่ละระดับชั้น					
2	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด แยกแยะ โครว์ครวญ ไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ					
3	ผู้เรียนมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล					
4	ผู้เรียนสามารถรวบรวมความรู้ได้อย่างเป็นระบบถูกต้องด้วยตัวเอง					
5	ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้					
6	ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ ประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อาทิ แนวคิด โครงการ ครงงาน ชิ้นงาน และผลผลิตอื่น ๆ					
7	ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม					
8	ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ สอดคล้องตามหลักสูตรสถานศึกษา					
9	ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในผลการทดสอบระดับชาติ หรือผลการทดสอบอื่น ๆ					
10	ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อการทำงานหรืออาชีพ พร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ข้อที่	คุณภาพของผู้เรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน						
11	ผู้เรียนประพฤติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา					
12	ผู้เรียนมีค่านิยมและจิตสำนึกตามที่สถานศึกษากำหนด					
13	ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นเห็นคุณค่าของความเป็นไทย					
14	ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย					
15	ผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี					
16	ผู้เรียนมีการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ และสังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย					
17	ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข เข้าใจและไม่ขัดแย้งกับผู้อื่น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้



ภาคผนวก จ

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644
 ที่ อว 8718.1/2519 วันที่ 22 พฤศจิกายน 2564
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายกันต์ธร ทิรัญลักษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 082 083 6907

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายกันต์ธร ทิรัญลักษณ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ศาสตราจารย์

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/2515



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

22 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา

เนื่องด้วย นายกันต์ธร หิรัญลักษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายกันต์ธร หิรัญลักษณ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 083 6907

ที่ อว 8718/2515



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

22 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

เนื่องด้วย นายกันต์ธร หิรัญลักษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวอรไท แสงสุน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายกันต์ธร หิรัญลักษณ์ และ ขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 083 6907

ที่ อว 8718/2515



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

22 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

เนื่องด้วย นายกันต์ธร หิรัญลักษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.นารี คูหาเรืองรอง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายกันต์ธร หิรัญลักษณ์ และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 083 6907

ที่ อว 8718/2515



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

22 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม

เนื่องด้วย นายกันต์ธร หิรัญลักษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายวรวุฒิ ศิลบุตร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายกันต์ธร หิรัญลักษณ์ และ ขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 083 6907

โรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา"

เลขที่ 000105

วันที่ 28/สิง/2565

เวลา



ที่ อว 8718/2552

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ

เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

23 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา"

เนื่องด้วย นายกันตธร ทิรัญลักษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี" โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้ แบบสอบถาม เรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนธันวาคม 2564 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผู้อำนวยการ

 เพื่อโปรดทราบ

 เพื่อโปรดพิจารณา

 เห็นความเหมาะสม

 วิชาการ งบประมาณ

 กิจกรรมนักเรียน ทั่วไป ทราบ

 มอบกลุ่มบริหารดำเนินการ

28 มี.ค. 2565

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

- ทราบ

- แจ้งครูที่นางสอนภมา

31 ส.ค. 65

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 083 6907

<input checked="" type="checkbox"/>	ทราบ
<input checked="" type="checkbox"/>	มอบ
<input type="checkbox"/>	อื่นๆ
ลงชื่อ	
(นายมนูญ ชัยสูงเนิน)	
ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา"	



ภาคผนวก ฉ
หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย



หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G- 450/2564E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นาย กันต์ธร หิรัญลักษณ์

สังกัด: คณะศึกษาศาสตร์

เอกสารที่รับรอง: 1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

1. แบบเสนอโครงการวิจัย	ฉบับที่ 3 วัน/เดือน/ปี 29 ธันวาคม 2564
2. โครงร่างการวิจัย	ฉบับที่ 3 วัน/เดือน/ปี 29 ธันวาคม 2564
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย	ฉบับที่ 3 วัน/เดือน/ปี 29 ธันวาคม 2564
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย	ฉบับที่ 3 วัน/เดือน/ปี 29 ธันวาคม 2564

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกูล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-450/2564

วันที่ให้การรับรอง : 29/12/2564

วันหมดอายุใบรับรอง : 29/12/2565

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	กันต์ธร หิรัญลักษณ์
วัน เดือน ปี เกิด	20 กันยายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2565 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	15 หมู่ 8 ตำบลประตู่ชัย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000

