



การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

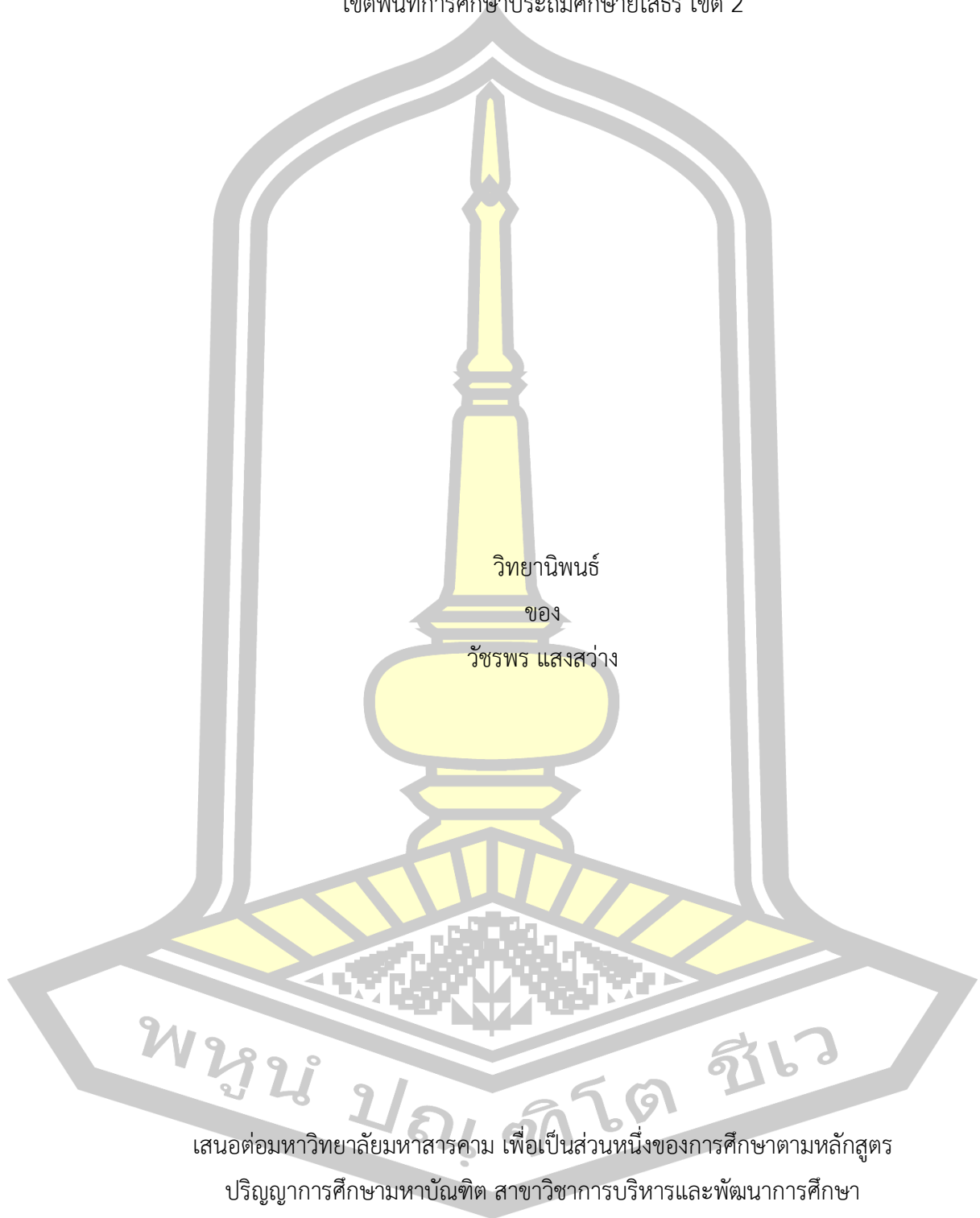
วิทยานิพนธ์
ของ
วัชรพร แสงสว่าง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กรกฎาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

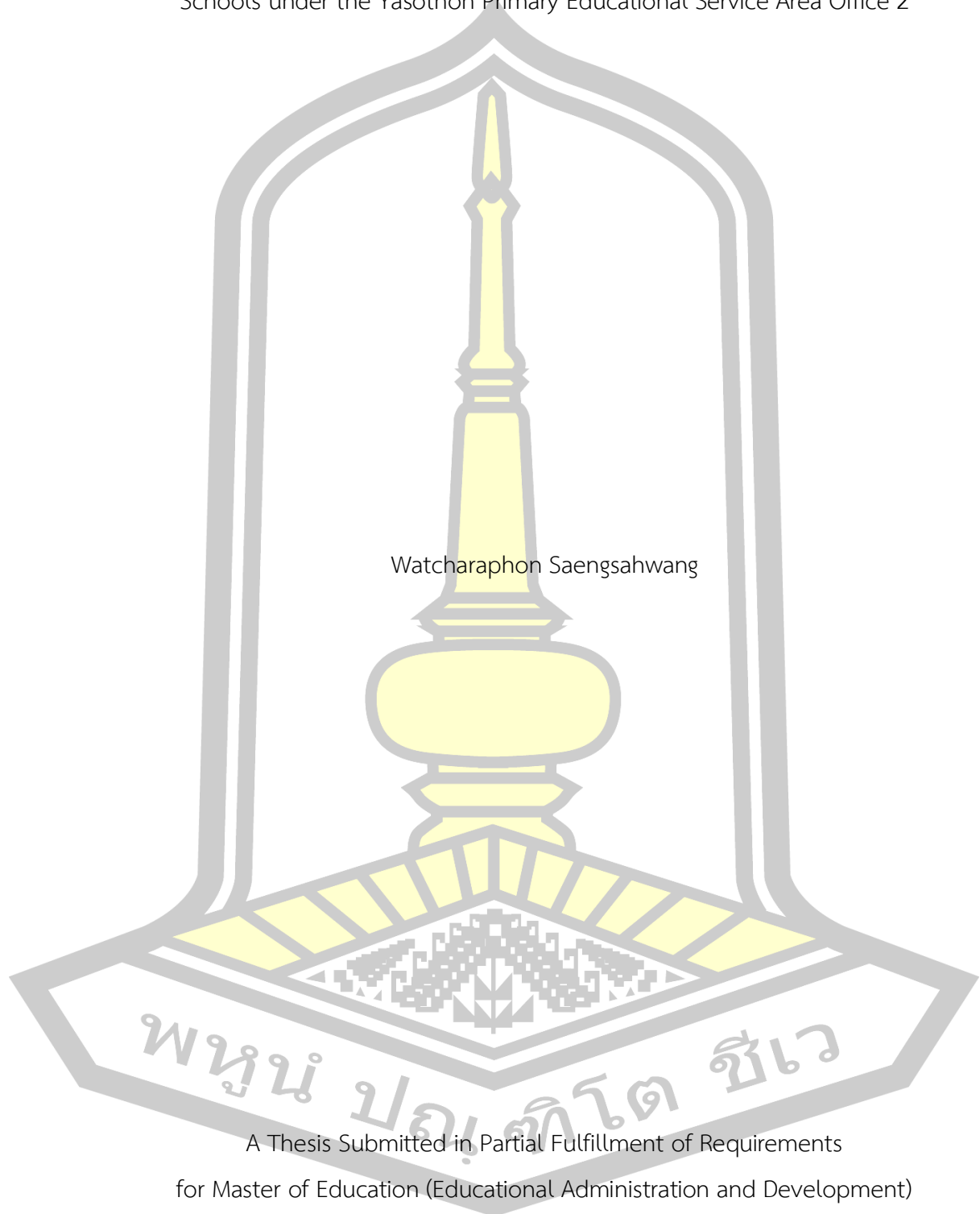


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กรกฎาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Professional Learning Community Guidelines for Teachers in
Schools under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2



Watcharaphon Saengsahwang

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

July 2020

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายวัชรพร แสงสว่าง แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

กรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. อำนาจ ชนะวงศ์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ)

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2		
ผู้วิจัย	วัชรพร แสงสว่าง		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) มีขั้นตอนดำเนินการ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา จำนวน 306 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ผู้ให้ข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตรวจสอบยืนยัน/ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ของส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน 29 แนวทาง ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มี 4 แนวทาง ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มี 5 แนวทาง ด้านภาวะผู้นำร่วม มี 6 แนวทาง ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มี 4 แนวทาง ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มี 5 แนวทาง และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มี 5 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน โดยรวมความเหมาะสม ความถูกต้องและอรรถประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนา, ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ



TITLE	The Development of Professional Learning Community Guidelines for Teachers in Schools under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2		
AUTHOR	Watcharaphon Saengsahwang		
ADVISORS	Assistant Professor Karn Ruangmontri , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2020

ABSTRACT

Research on The Development of Professional Learning Community Guidelines for Teachers in Schools under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2, The objectives of the research 1) To study the current and desirable conditions and needs of the professional learning community promotion of teachers in educational institutions. Under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2, 2) to develop guidelines for promoting professional learning communities of teachers in educational institutions Under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2, which is a mixed methodology. There are 2 phases of the process: Phase 1 The study of current conditions and current needs, promoting a learning-oriented community. Profession of teachers in educational institutions The sample consisted of 306 administrators and teachers in educational institutions which were selected by stratified random sampling. The tools used in the research were questionnaires and phase 2. Professional learning community of teachers in educational institutions Under the Office of Yasothon Primary Educational Service Area, Area 2, 7 experts with information to verify/assess the suitability The possibility Correctness and utility of teachers' professional learning community promotion in schools The statistics used in the research were percentage, mean and standard

deviation.

The results of the research showed that :

1. Current conditions: Promoting a professional learning community of teachers in educational institutions Under the Office of Yasothon Primary Educational Service Area, Area 2, in general, at a high level And desirable conditions, promoting the professional learning community of teachers in educational institutions Under the Office of Yasothon Primary Educational Service Area, Area 2, in overall, the highest level.

2. Developing guidelines for promoting professional learning communities of teachers in educational institutions Under the Office of Yasothon Primary Educational Service Area 2, consisting of 6 aspects, 29 ways, vision and Share values, there are 4 ways, Collaborative teamwork, there are 5 ways, Shared Leadership, there are 6 ways, Professional Learning and Development There are 4 ways in the community, there are 5 ways in which the Caring community and the Supportive structure have 5 ways. The possibility Accuracy and utility of the development of guidelines for promoting professional learning communities of teachers in educational institutions. Under the Office of Yasothon Primary Educational Service Area, Area 2, by 7 experts in total The accuracy and utility are at the highest level. And the possibility is at a high level.

Keyword : The Development, Professional Learning Community

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

กิตติกรรมประกาศ

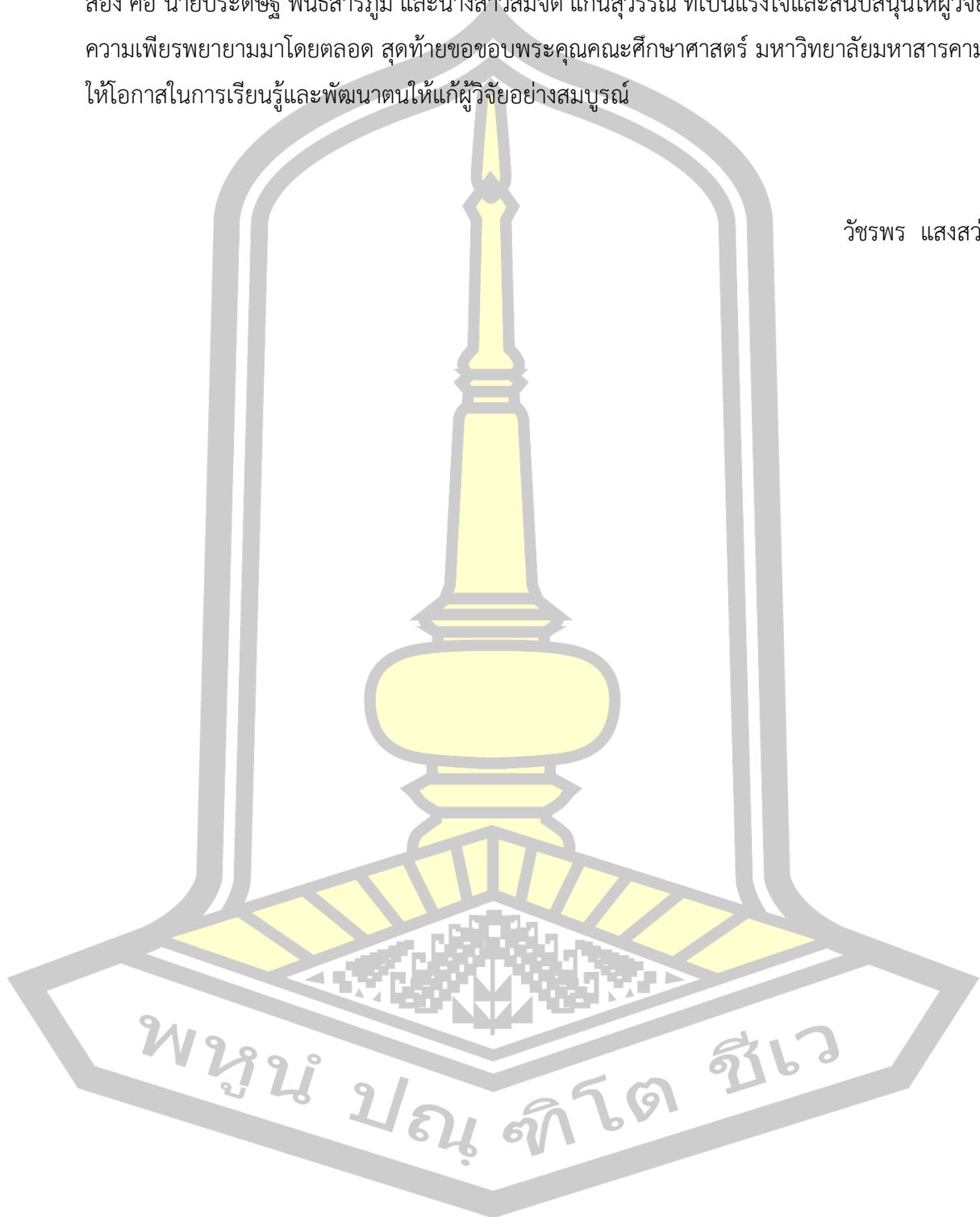
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนวงค์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ อาจารย์ประจำภาควิชา บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม นางสาวจรียา กรุณา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโพนพิสัย เขต 2 สิบตำรวจตรีธีระวุฒิ บุญแนว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านช่องเม็ก และนายจักรพงษ์ บุญคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนน้อมเกล้า ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ความกรุณาตรวจคุณภาพเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ในการวิจัยครั้งนี้ และได้รับความอนุเคราะห์ในการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติ ดี (Best Practice) ได้แก่ โรงเรียนบ้านจันทน์สายเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งผู้ให้ข้อมูล คือ นายบรรยาย หงษาล้วน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และนางสาวนงคันทุช ไพฑูรย์ ครูชำนาญการพิเศษ และโรงเรียนบ้านโนนสังข์ศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งผู้ให้ข้อมูล คือ นางพะยอม กอสุวรรณ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน และนางเชิญชล บุตรดีวงศ์ ครูชำนาญการพิเศษ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความ กรุณาตรวจสอบยืนยัน ประเมินร่างแนวทางและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการวิจัยในครั้งนี้ คือ นายสุรียนต์ บุญกัณฑ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแคนน้อย นายสาธิต บุญสอาด ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านหนองเล็งค่า นางกัลยวรรธน์ ไชยจักร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแคน สิบเอกกรีชเพชร โสภาพ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเจริญ นายไสว รมโพธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกก่อง สิบเอกวัฒนา หล้าทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าซึ่ียง และนายบุญจันทร์ ทาตะไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุง ค้า จึงทำให้การวิจัยสำเร็จด้วยดี ต้องขอบพระคุณอย่างสูงยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ในการศึกษา ระดับปริญญาโท ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้าน หนองแคนน้อยทุกท่านที่ให้โอกาสและอนุเคราะห์ความช่วยเหลือตลอดการศึกษาและการทำวิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ความเมตตาและประทับใจปรารถนาในความทรงจำของผู้วิจัยตลอดไป

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเพื่อบูชาพระคุณบิดามารดาทั้งสอง คือ นายประดิษฐ์ พันธุ์สารภูมิ และนางสาวสมจิต แก่นสุวรรณ ที่เป็นแรงใจและสนับสนุนให้ผู้วิจัยมีความเพียรพยายามมาโดยตลอด สุดท้ายขอขอบพระคุณคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนให้แก่ผู้วิจัยอย่างสมบูรณ์

วัชรพร แสงสว่าง

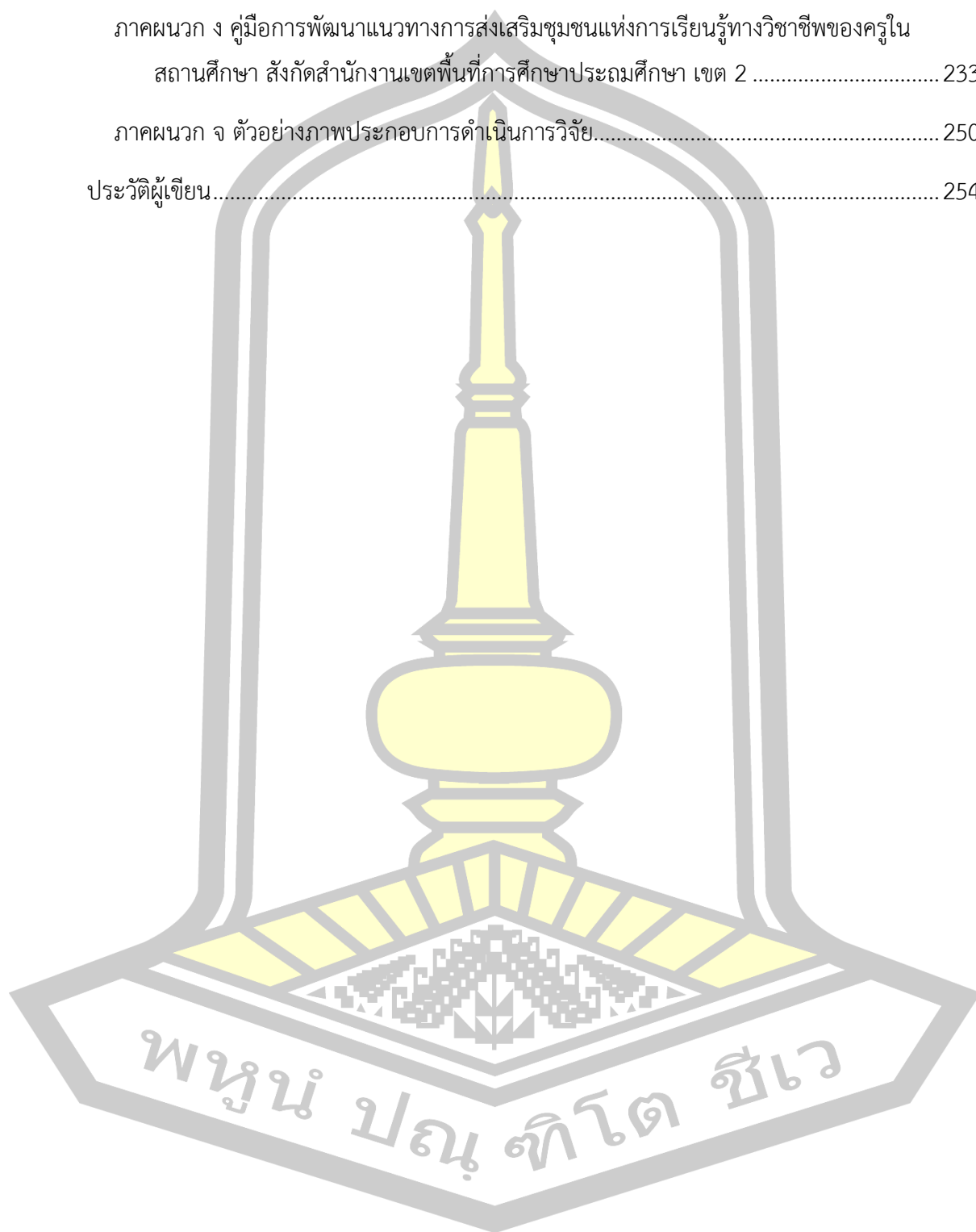


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพประกอบ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
การบริหารการศึกษา.....	14
การบริหารสถานศึกษา.....	16
แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community)	23
การพัฒนาแนวทาง	58
แนวคิดการบริหารด้วยวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming).....	61
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	69

การสนทนาในรูปแบบกลุ่ม (Focus Group).....	71
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2.....	75
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	78
งานวิจัยในประเทศ.....	78
งานวิจัยต่างประเทศ.....	85
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	87
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2.....	90
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2.....	95
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	167
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	167
สรุปผล.....	167
อภิปรายผล.....	168
ข้อเสนอแนะ.....	172
บรรณานุกรม.....	173
ภาคผนวก.....	183
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	184
ภาคผนวก ข ประสิทธิภาพเครื่องมือ.....	204

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	213
ภาคผนวก ง คู่มือการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2	233
ภาคผนวก จ ตัวอย่างภาพประกอบการดำเนินการวิจัย.....	250
ประวัติผู้เขียน.....	254



สารบัญตาราง

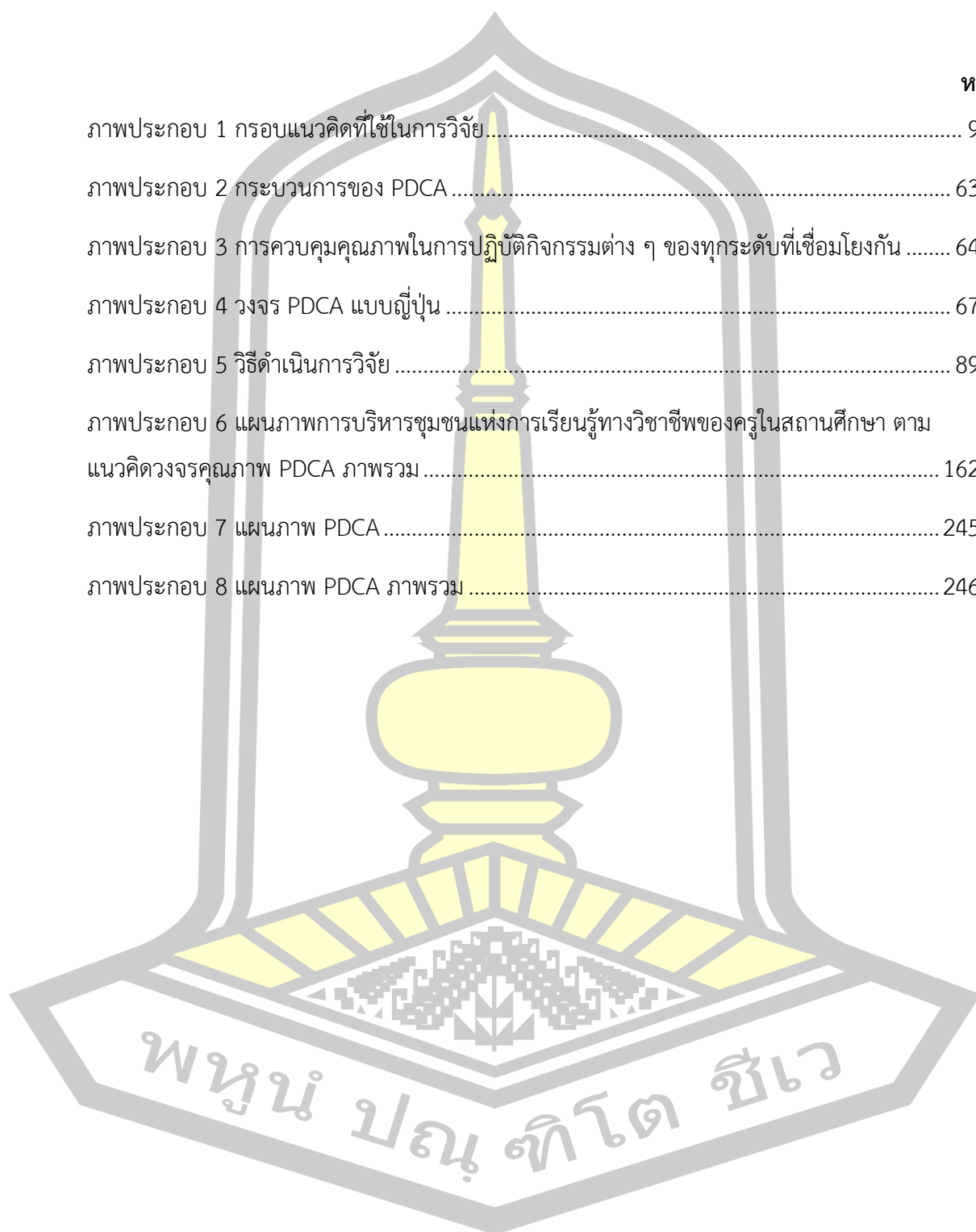
	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	37
ตาราง 2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	40
ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของทีมร่วมแรงร่วมใจ	43
ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำร่วม	47
ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ.....	50
ตาราง 6 สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของชุมชนกัลยาณมิตร.....	53
ตาราง 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	57
ตาราง 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	91
ตาราง 9 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	105
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระดับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2.....	107
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ระดับการ ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	108
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ระดับการ ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ.....	109
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ระดับการ ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม	110

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการ จำเป็นปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็นการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้าน ชุมชนกัลยาณมิตร	121
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการ จำเป็นปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็นการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้าน โครงสร้างสนับสนุนชุมชน.....	122
ตาราง 24 สังเคราะห์ความถี่การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา จาก โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	124
ตาราง 25 สังเคราะห์ความถี่การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา จาก โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ.....	125
ตาราง 26 สังเคราะห์ความถี่การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา จาก โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำร่วม	126
ตาราง 27 สังเคราะห์ความถี่การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา จาก โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	128
ตาราง 28 สังเคราะห์ความถี่การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา จาก โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร.....	130
ตาราง 29 สังเคราะห์ความถี่การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา จาก โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	131
ตาราง 30 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยม ร่วม	133
ตาราง 31 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	134
ตาราง 32 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำร่วม	135

ตาราง 33 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้และการ พัฒนาวิชาชีพ	136
ตาราง 34 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	137
ตาราง 35 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านโครงสร้างสนับสนุน ชุมชน	139
ตาราง 36 บทสรุปแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2.....	147
ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ ของแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2	166
ตาราง 38 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	205
ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพ ที่พึงประสงค์	207
ตาราง 40 ผลการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ...	209
ตาราง 41 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2	210
ตาราง 42 ผลการประเมินความถูกต้องของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2	211
ตาราง 43 ผลการประเมินอรรถประโยชน์ของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ...	212

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	9
ภาพประกอบ 2 กระบวนการของ PDCA.....	63
ภาพประกอบ 3 การควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของทุกระดับที่เชื่อมโยงกัน.....	64
ภาพประกอบ 4 วงจร PDCA แบบญี่ปุ่น.....	67
ภาพประกอบ 5 วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
ภาพประกอบ 6 แผนภาพการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ภาพรวม.....	162
ภาพประกอบ 7 แผนภาพ PDCA.....	245
ภาพประกอบ 8 แผนภาพ PDCA ภาพรวม.....	246



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้ประการสำคัญ คือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อม ๆ กันกับผู้เรียน ช่วยอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning : PBL) สิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำหน้าที่ของครูชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็แนวทางพัฒนา ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ก็ไม่มีข้อใดระบุให้ครูต้องจัดทำผลงานทางวิชาการที่มีลักษณะเหมือนวิทยานิพนธ์เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ดังนั้น หากจะพิจารณาว่าครูคนใดเก่งก็ต้องไปดูว่านักเรียนเก่งได้อย่างไร ครูจึงจำเป็นต้องมีประสบการณ์ และมีชั่วโมงการสอนที่อยู่ในเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน พร้อมกับมีการพัฒนาอบรมด้วยตนเองตามหลักสูตร (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ครอบคลุมให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และ

สติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ให้ดำเนินการตรากฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน และเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และนโยบายประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาลต้องการนำเสนอแนวทางการปรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ให้น้ำหนักกะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งต้นแบบของระบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน พร้อมด้วยการให้มีสถาบันหลักสูตรและการเรียนรู้แห่งชาติที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวในการวิจัย พัฒนา ผลิต และขับเคลื่อนหลักสูตรสู่การปฏิบัติในห้องเรียน หลักสูตรเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์การเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนจะไปในทิศทางใดย่อมขึ้นอยู่กับหลักสูตร หากหลักสูตรมีสมรรถนะเป็นเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ ก็จะต้องพัฒนาไปสู่สมรรถนะอันเป็นเป้าหมาย ดังนั้น จึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องหลักสูตรฐานสมรรถนะหากต้องการให้เด็กและเยาวชนไทยมีสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2561)

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้ และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และเพื่อเป็นการกำหนดให้ฝ่ายบริหารมีความรับผิดชอบที่จะต้องขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันและเป็นเอกภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2559 อันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ จึงได้กำหนดให้รัฐต้องจัดทำ “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน โดยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาตินี้ ประเทศไทยต้องปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่ เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเหมาะสมกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่สำคัญในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) และต่อเนื่องสู่แผนพัฒนาฯ ฉบับต่อ ๆ ไปนั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ยึดยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกันไปตลอด 20 ปี และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574

เพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศ ทั้งที่อยู่ในกระทรวงศึกษาธิการและนอกกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2560)

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่อง การพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไปด้วยนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC : Professional Learning Community) สู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นสื่อกลางที่เป็นกลไกสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ คือ การปฏิรูปการศึกษาจากห้องเรียนที่เล็กที่สุดแต่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะการเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิม ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้ฝึก (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) ประกอบกับครูยุคประเทศไทย 4.0 ต้องสามารถช่วยนักเรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงเพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม การพัฒนาครูในที่นี้ (Professional Learning Community : PLC หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) เพื่อให้ครูวิชาเอกต่าง ๆ ทุกสังกัดรวมตัวกันเพื่อพัฒนาองค์ความรู้จากการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ในแต่ละสาขาวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) จึงเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงคุณภาพของนักเรียน ครู และโรงเรียน เกิดจากแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนจากเดิมที่ส่วนใหญ่ครูมักเป็นผู้รับ (Passive Teacher) มาเป็นครูผู้เรียนรู้แบบกระตือรือร้น (Active Teacher) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพตนเอง เพื่อนครู ผู้เรียน และโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงอย่างยั่งยืนไม่สิ้นสุด เป็นต้น ทุนวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีสำหรับบุคลากรในรุ่นต่อไป และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเป็นการประยุกต์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนามาสู่

โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยไม่ได้ใช้คำว่า “โรงเรียน” เป็น “องค์กร” แห่งการเรียนรู้ ด้วยเหตุผลที่ว่า การบริหารงานในลักษณะที่องค์กรจะมีความยืดหยุ่นกันด้วยโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ และการควบคุมด้วยอำนาจการบังคับบัญชา แตกต่างไปจากคำว่า “ชุมชน” ซึ่งจะมีความ ยืดหยุ่นกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันของทุกคนที่เป็นสมาชิก และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้วยการสะท้อนคิดร่วมที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเรียนรู้ของครูเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และพัฒนา วิชาชีพครูอย่างยั่งยืน (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2560)

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 เพื่อส่งเสริม/พัฒนาจุดแข็งและโอกาส แก้ไขปรับปรุง จุดอ่อนและอุปสรรค ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 จึงร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ (VISION) “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับวิถีอีสาน บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีพันธกิจ (MISSION)

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาในสังกัดทุกระดับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน
- 3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคน มีความรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย
- 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกษตรอินทรีย์ วิถีอีสาน ตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยหนึ่งในเป้าประสงค์ (GOALS) เพื่อให้การจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับ วิถีอีสานบนพื้นฐานความเป็นไทยก้าวไกลสู่สากล คือการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning community : PLC) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาครูให้มี ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สนองต่อนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2, 2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนเห็นความสำคัญและความจำเป็นจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 เพื่อนำข้อสังเกตการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ไปใช้ในการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ ช่วยเหลือกันของครูในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ สนองต่อนโยบายการศึกษาและการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ในการพัฒนาครู ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2
2. ได้ข้อเสนอแนะการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาการพัฒนาแนวการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) ที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Vision and Share values)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

2. ขอบเขตประชากร/กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 187 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 1,290 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จากจำนวนสถานศึกษา 184 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรวมจำนวน 1,477 คน (ข้อมูล 1 เมษายน 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 26 คน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 12 คน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน ครูโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 114 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 142 คน ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน ผู้บริหารและครูจำนวน 306 คน โดยกำหนด

กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และคำนวณหาค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างตาม สัดส่วนของประชากรที่ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 4 คน จากโรงเรียน ต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบยืนยัน/ ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ของส่งเสริมชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ผู้วิจัยมุ่งพัฒนา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) ของ Hord (1997), Kenoyer (2012), วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557), สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา (2560) และสำนักงานพัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (2561) ได้องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในวิจัย การประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

- 1.1 วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Vision and Share Values)
- 1.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
- 1.3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
- 1.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)
- 1.5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)
- 1.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

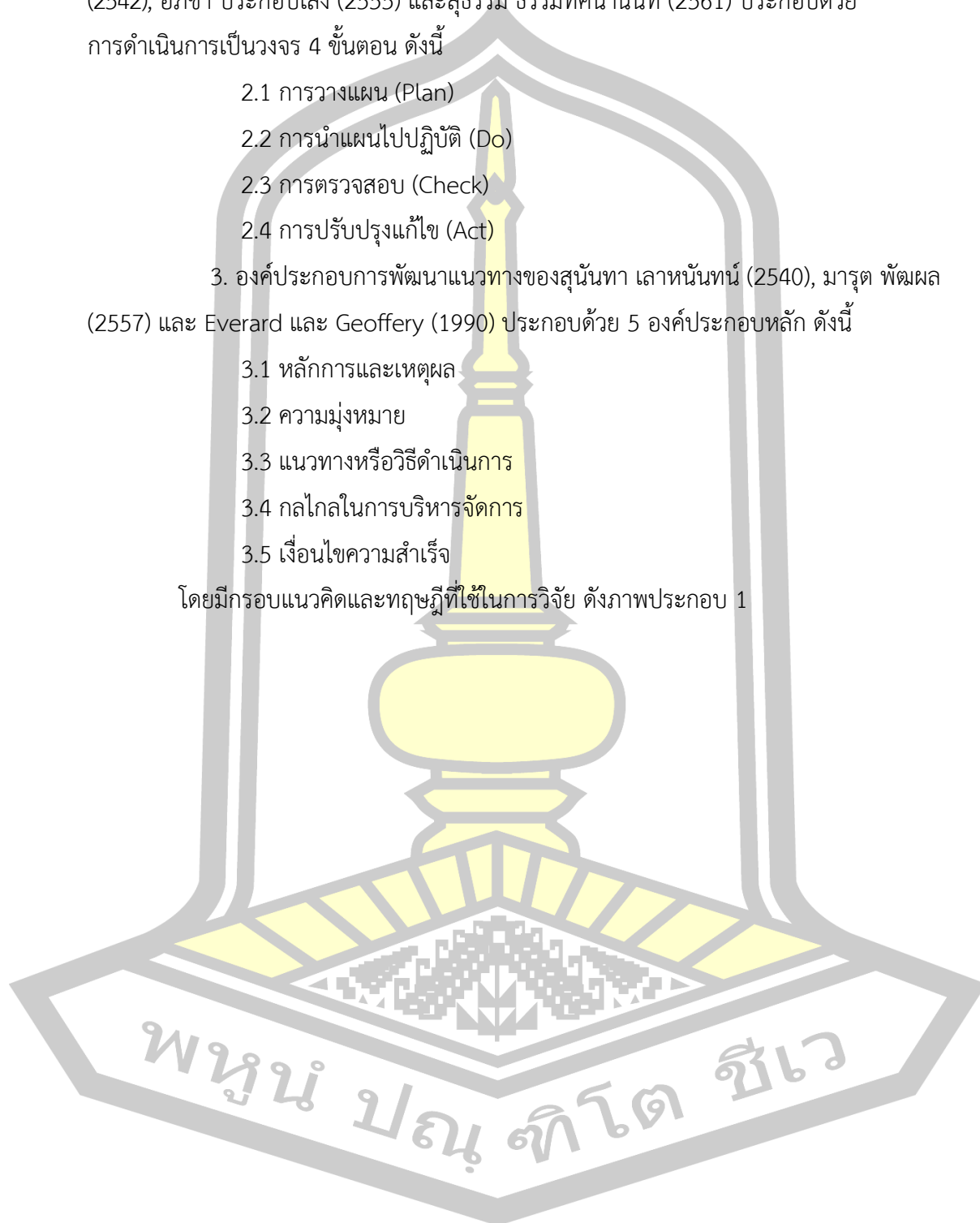
2. แนวคิดการบริหารด้วยวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ของสมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2542), อภิชา ประกอบแสง (2555) และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ประกอบด้วย การดำเนินการเป็นวงจร 4 ขั้นตอน ดังนี้

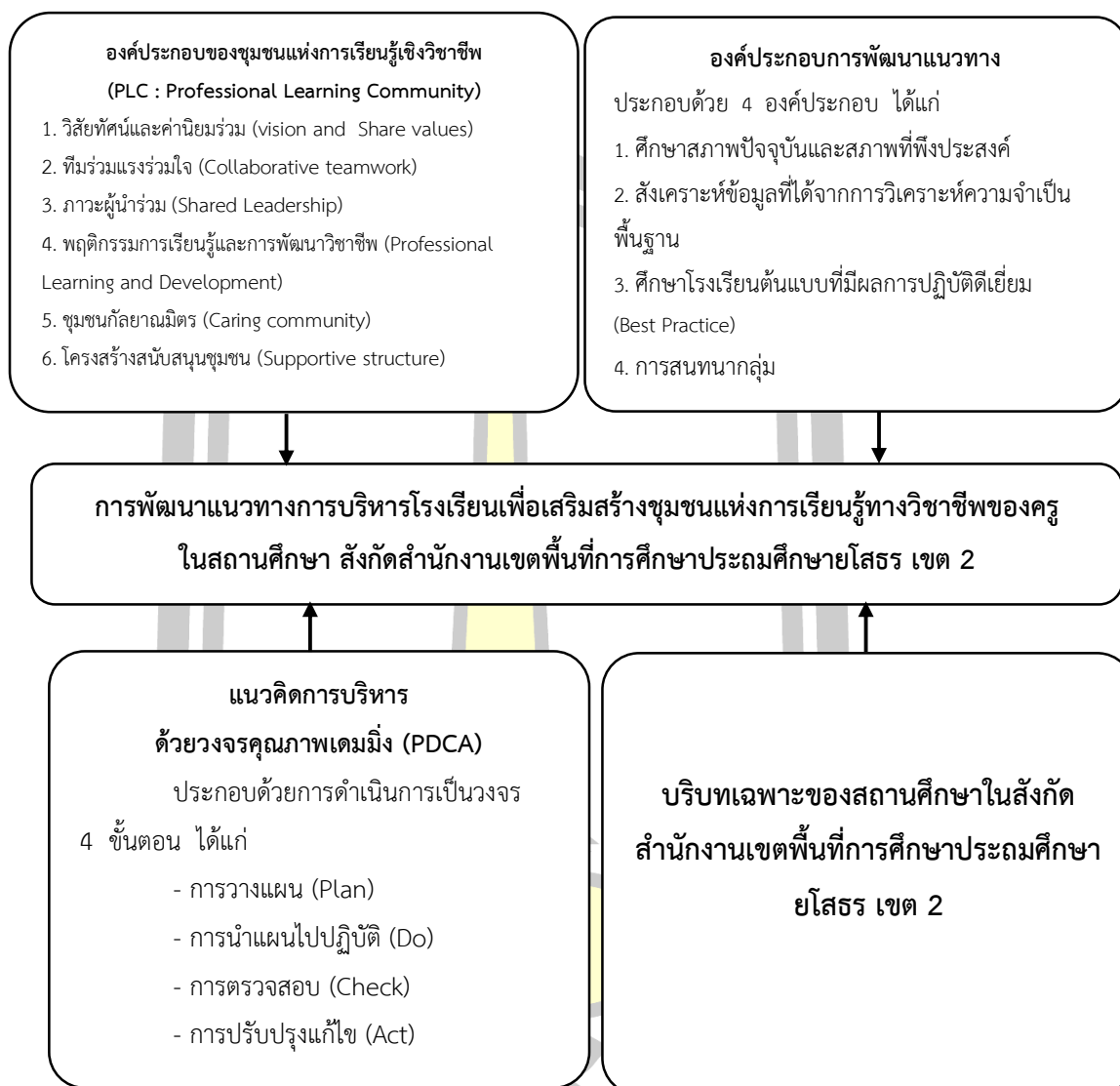
- 2.1 การวางแผน (Plan)
- 2.2 การนำแผนไปปฏิบัติ (Do)
- 2.3 การตรวจสอบ (Check)
- 2.4 การปรับปรุงแก้ไข (Act)

3. องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางของสุนันทา เลานันทน์ (2540), มารุต พัฒนาผล (2557) และ Everard และ Geoffery (1990) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

- 3.1 หลักการและเหตุผล
- 3.2 ความมุ่งหมาย
- 3.3 แนวทางหรือวิธีดำเนินการ
- 3.4 กลไกในการบริหารจัดการ
- 3.5 เงื่อนไขความสำเร็จ

โดยมีกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แห่งกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจการทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนให้เกิดบรรยากาศความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้

และคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่มีองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) ที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผล ได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทาง วิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจ เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 1.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้ เป้าหมายเดียวกัน คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน เข้าใจร่วมกัน ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน การประเมินร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรม แบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน
- 1.3 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานที่มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เพื่อนครู สามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนา ภาวะผู้นำในตนเอง เป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 1.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้และพัฒนาตนด้วย จิตวิญญาณความเป็นครู โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพ จากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน ด้วยการสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้และช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ
- 1.5 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยการช่วยเหลือ เกื้อกูล เอื้ออาทร ประรณาดีและมิตรแท้ โดยเปลี่ยนจากความขัดแย้งมาสู่วัฒนธรรมที่เคารพความแตกต่างระหว่าง บุคคล เปลี่ยนบรรยากาศจากสายงานเป็นบรรยากาศของการอยู่ร่วมกับแบบครอบครัว ที่มีลักษณะ วัฒนธรรมแบบเปิดเผย มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ไว้วางใจและ การรับฟังความคิดเห็นปราศจากอคติ มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและ การอยู่ร่วมกัน โดยยึดหลักวินัยเชิงบวกในเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาศึกษาและผู้เรียน ศรัทธาร่วมในหลักปฏิบัติ ของคุณธรรมและจริยธรรมโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา)
- 1.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง การลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบ ราชาการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร มีเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน บริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก โดยการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่

ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของ แต่ละชุมชนที่มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยกและมีระบบสารสนเทศของชุมชน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

2. การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครู หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ ปรับปรุงและพัฒนางาน ด้วยหลักการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนก่อให้เกิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษา

3. วงจรคุณภาพเดมมิ่ง หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ ปรับปรุงและพัฒนางาน อย่างเป็นระบบ อันประกอบด้วย การดำเนินการเป็นวงจร 4 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การวางแผน หมายถึง การปฏิบัติที่เกี่ยวกับการประชุมเตรียมการ การวิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และวิธีการ การจัดสรรงบประมาณ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนด

3.2 การนำแผนไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการมอบหมายงาน การประชาสัมพันธ์ การประสานงาน การเบิกจ่ายงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ การควบคุมงาน ที่กำหนดไว้ในแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญที่จะต้องมีการ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตาม ตลอดจนให้การนิเทศเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้วางไว้

3.3 การตรวจสอบ หมายถึง การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเมื่อเปรียบเทียบกับ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขหรือ พัฒนาต่อไป

3.4 การปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การพิจารณาผลจากการตรวจสอบมาหาวิธีปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องหรือพัฒนาให้เป็นมาตรฐานในการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและเหมาะสม ด้วยวงจรคุณภาพต่อไป

4. การพัฒนาแนวทาง หมายถึง วิธีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปฏิบัติที่ดีขึ้นอย่างมีหลักการ นำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) แนวทางหรือ วิธีดำเนินการ 4) กลไกในการบริหารจัดการ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

6. ครู หมายถึง ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

7. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 หมายถึง หน่วยงานในสังกัด สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ และให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาภาคบังคับและการศึกษาปฐมวัย ในจังหวัดยโสธร ครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกุดชุม อำเภอลำดวน อำเภอลำทะเมนชัย อำเภอไทยเจริญ อำเภอป่าติ้ว และอำเภอทรายมูล



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร
ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายการบริหาร
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
 - 1.3 หลักการบริหารการศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community)
 - 3.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.2 กระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
 - 3.3 การแบ่งระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.4 ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.5 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. การพัฒนาแนวทาง
 - 4.1 ความหมายการพัฒนาแนวทาง
 - 4.2 ลักษณะของการพัฒนาแนวทางที่ดี
 - 4.3 องค์ประกอบของแนวทาง
5. แนวคิดการบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิง (Deming)
6. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 6.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 6.2 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
7. การสนทนาในรูปแบบกลุ่ม (Focus Group)

8. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

9.1 งานวิจัยในประเทศ

9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารการศึกษา

1. ความหมายการบริหารการศึกษา

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารศึกษามีไว้ดังนี้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความคิดความสามารถและความเป็นคนดีที่หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดการอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล และการจัดการอาคารสถานที่ และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้รวมเรียกว่า ภารกิจทางการบริหารการศึกษา หรืองานบริหารสถานศึกษานั้นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ขยรัตน (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ กฎเกณฑ์ มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์กรโดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบระเบียบ โดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

Knezevich (1962) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา คือ กระบวนการเกี่ยวกับการเสริมสร้างและคงไว้ การกระตุ้นยั่วยุ และการรวมพลังต่าง ๆ ในองค์การทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Campbell และ Gregg (1983) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา คือ การจัดการ (Management) ของสถาบันต่าง ๆ ซึ่งออกแบบไว้เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการสอน (Teaching) และการเรียน (Learning) และสถาบันเหล่านี้ ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ มณฑลการศึกษา โรงเรียนเอกชน มหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน และอื่น ๆ

สรุปว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดี โดยการอำนวยความสะดวก เสริมสร้าง สนับสนุน กระตุ้นยั่วยุ พัฒนาและรวมพลังองค์การทางการศึกษาดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเพียงตรงและเชื่อถือได้

ครุชิต มาลัยวงศ์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เนื่องจากการศึกษาจะส่งผลให้คนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา มีความสำคัญในการพัฒนาคนในชาติที่จะส่งผลให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขัน โดยจะต้องมีนักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา เพื่อที่จะมาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการอย่างมีระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานรับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเพียงตรงและเชื่อถือได้

3. หลักการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้หลักการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

สมบัติ ธรรมนาถพงศ์ (2551) เป็นหลักบริหารของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Association of School Administration) เรียกชื่อย่อว่า PASCE แบ่งขบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การวางแผนกำหนดงานที่จะทำ กำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดวิธีการปฏิบัติ
2. การจัดโครงสร้างการบริหาร (Allocation) คือ การจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ คน วัสดุ อุปกรณ์อื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้
3. การวินิจฉัยสั่งการและมอบหมายงาน (Stimulation) คือ การเสริมกำลังบำรุงหรือการกระตุ้นบำรุงขวัญและส่งเสริมให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ทุกหน่วยงานเข้าใจแนวทางปฏิบัติเป็นทิศทางเดียวกัน สัมพันธ์กัน ไม่ขัดแย้ง
5. การควบคุมและติดตามดูแลการปฏิบัติงาน (Evaluation) คือ การประเมินผลงานซึ่งจะต้องทำเป็นระยะตั้งแต่ต้นจนกว่างานจะเสร็จ เพื่อทราบว่าได้ดำเนินไปมากน้อยเพียงใด และการประเมินผลงานเพื่อสรุปผลว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้เพียงใด พบปัญหาอะไรบ้าง เพื่อประโยชน์ในการวางแผนในโอกาสต่อไป

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้
 วิโรจน์ สารรัตนะ (2542) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ โดยให้ประชาชนองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สุรพล พุฒคำ (2544) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดหาวิธีการที่จะทำใ้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ถวิล มาตรฐาน (2544) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ส่วนหนึ่งของสังคม มีสถานะเป็นสถาบันหรือองค์กรหนึ่งทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการ และความจำเป็นของสังคม โดยมีหน้าที่รับใช้และบริการสังคม

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าพจัญ และสัมมา ธรนิธย์ (2547) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นต่ออาศัยบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหาร และการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคล และกลุ่ม ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้ง การบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ การประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จโดยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมของ สถานศึกษา ผ่านกระบวนการที่ประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมอย่างมีคุณภาพ

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการให้ความสำคัญไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้ อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะว่าการดำเนินงานมีใช่เพียง กิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้น ประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำเทคนิควิธีและ กระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2545) ได้นำเสนอในการประชุมสัมมนาเรื่อง สภาพและปัญหา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในประเทศไทยว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต่ออาศัย ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษา ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติงานหลัก คือ สถานศึกษาซึ่งหมายรวมถึง

การปฏิบัติงานและภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

ภารกิจของการบริหารสถานศึกษามีผู้กำหนดขอบข่ายของการบริหารไว้หลายทัศนะด้วยกัน ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารว่า ประกอบด้วย

4 กิจกรรม ได้แก่

1. การวางแผน
2. การจัดองค์กร
3. การนำ
4. การควบคุม

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551) ได้สรุปขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาจากนักทฤษฎีต่างประเทศหลายท่านของสมาคมผู้บริหารการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ดังนี้

การบริหารควรประกอบด้วยกิจกรรม 5 ชั้น คือ

1. การวางแผนปฏิบัติการ
2. การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน
3. การให้กำลังใจ
4. การประสานงาน
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ
หลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร

หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ

สถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ผู้อำนวยการสถานศึกษา
อนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการ
ใช้จ่ายเงินภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ตรวจสอบรายละเอียด รายการงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอนหรือเปลี่ยนแปลง เสนอขอโอนหรือเปลี่ยนแปลงรายการ งบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลการดำเนินงานผลการ ใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์ หน้าเหลือง การจัดหาบัญชี ผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผลผู้ขายและผู้รับจ้าง เป็นต้น

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง ให้สถานศึกษายื่นหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายเงินตามระบบ GFMS ภายใต้ความร่วมมือของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง การนำเงินส่งคลังให้นำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พ.ศ. 2520 หากนำส่งเป็นเงินสดให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

2.20 การจัดทำบัญชี ให้จัดทำบัญชีการเงินตามระบบที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงิน ของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544 แล้วแต่กรณี

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงานให้จัดทำตามแบบที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544

3. ด้านการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบรวมเลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียนดาเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

นักเรียน

สรุปว่า ขอบข่ายของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นงานย่อย ๆ ที่อยู่ภายใต้กรอบ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community)

1. ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีนักวิชาการหรือหน่วยงานให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้
 วิจารณ์ พานิช (2555) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) คือ กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกัน ตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เรียนรู้ได้ทักษะ 21st Century Skills โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง ช่วยเผยศักยภาพที่แท้จริงของปัจเจกออกมาผ่านกระบวนการกลุ่ม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ

ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกัน แบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียน เป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ให้ความหมายชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกัน แบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียน เป็นสำคัญและมีความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยมีพัฒนาการมาจาก กลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับ บริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ ที่มีหน้างานสำคัญคือความรับผิดชอบการ เรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญจากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการใน รูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทางวิชาชีพครู และผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2562) ให้ความหมายชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) หมายถึง การรวมกลุ่มของ บุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะผู้บริหาร ชุมชน ร่วมกับครูผู้สอนเป็นชุมชนเชิงวิชาการ หรือประสบการณ์เรียนรู้จากการปฏิบัติ มีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สะท้อนคิด อย่างเป็นระยะ ๆ และทำอย่างต่อเนื่อง

Du Four (2006) ได้กล่าวว่า PLC เป็นเครื่องมือในการสร้างการรวมตัวกันของครู เพื่อทำงานสร้างสรรค์ นำประสบการณ์จากการออกแบบการเรียนรู้และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนเอง ทดลองใช้มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกันเกิดเป็นการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครู จากประสบการณ์ตรง และจากการทำงานที่เทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้

กุลกัลยา ภูสิงห์ (2559) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) คือ แนวความคิดที่ชี้ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนใน รูปแบบของศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ เป็นวิสัยทัศน์ทำให้โรงเรียนฟื้นคืนชีพครั้งด้วยการเปลี่ยนแปลงให้ สถานที่ที่เด็ก ๆ ได้เรียนรู้ร่วมกัน สถานที่ที่ครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพตน และเป็นสถานที่ที่ ผู้ปกครองและคนในชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการปฏิรูปโรงเรียนด้วยการเข้าร่วม

กิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์เหล่านี้บรรลุผลสำเร็จได้ในห้องเรียน จะต้องมีการนำความรู้แบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative Learning) มาใช้จริง ส่วนในห้องพักครู นั้นครูจะต้องมีการสร้างความเป็นเพื่อร่วมงาน (Collegiality) ด้วยการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จากการท้าทายและการวิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำทฤษฎีไปใช้ปฏิบัติจริงในชั้นเรียน รวมถึง ผู้ปกครองและคนในชุมชนท้องถิ่นจะต้องให้ความร่วมมือกับครูในการวางแผนชั้นเรียน ซึ่งเป็นการนำ ทฤษฎีปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แห่งกัลยาณมิตรที่มี วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจการทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน ส่งกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนให้เกิด บรรยากาศความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. กระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

มีนักวิชาการได้นำเสนอกระบวนการ PLC ไว้ดังนี้

วัชร่า เล่าเรียนดี (2548) ได้กล่าวไว้ว่า หัวใจสำคัญที่สุดของ PLC (Professional Learning Community) คือ เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การ เรียนรู้ในโรงเรียน (และมหาวิทยาลัย) ต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (Teacher) มาเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (Class Room) มาเป็นห้องทำงาน (Studio) เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่ม และทำงานร่วมกันที่เรียกว่า การเรียนแบบโครงการ (Project-Based Learning) การศึกษาต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอน (ของครู) มาเป็นเน้นการเรียน (ของนักเรียน) เปลี่ยนจากเน้นการเรียนของปัจเจก (Individual Learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้น ความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหา สาระมาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบโครงการให้นักเรียน แบ่งกลุ่มกันลงมือทำเพื่อเรียนรู้จากการลงมือทำ (Learning by Doing) เพื่อให้ได้เรียนรู้ฝึกฝนทักษะ เพื่อการดำรงชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) แล้วครูชวนศิษย์ร่วมกันทบทวนไตร่ตรอง (Reflection หรือ AAR) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือทักษะที่ลึกและเชื่อมโยงรวมทั้งโยงประสบการณ์ ตรงเข้ากับทฤษฎีที่มีคนเผยแพร่ไว้แล้ว ทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงทฤษฎีจากการปฏิบัติ ไม่ใช่จากการฟัง และท่องจำ

PLC มีวิธีการทำงาน หรือกระบวนการของ PLC มีดังนี้

1. ต้องมีการรวมกลุ่ม และกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้ายๆกัน เช่น
 - 1.1 จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
 - 1.1.1 กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน
 - 1.1.2 กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน
 - 1.1.3 กลุ่มครูตามลักษณะงาน
 - 1.2 จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หมุนเวียนเข้าร่วมทุกกลุ่ม)
 - 1.3 ระยะเวลา 2-3 ชม.ต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา กำหนดเป็นชั่วโมงที่ชัดเจน
 - 1.4 จัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อไม่ให้ครูถือว่าเป็นภาระเพิ่มขึ้น
 - 1.5. การจัด PLC โดยใช้ ICT ในการเข้ากลุ่มระหว่างการดำเนินการ
2. บทบาทของบุคคลในการทำ PLC
 - 2.1 ผู้อำนวยการ/คณาจารย์
 - 2.1.1 รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก
 - 2.1.2 ควบคุมประเด็นการพูดคุย
 - 2.1.3 ยั่วยุให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น
 - 2.2 สมาชิก
 - 2.2.1 เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
 - 2.2.2 รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด
 - 2.3 ผู้บันทึก สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหาพร้อมบันทึก Logbook
3. กลุ่มร่วมกันคิด “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน”หาปัญหาสำคัญที่สุด สิ่งที่ต้องระวัง คือการไม่ช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผลักปัญหาออกจากตัว
4. หาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา จากนั้นกลุ่มอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริง เน้นไปที่การสอนของครูเป็นอันดับแรก ที่ถือว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริง เช่น นักเรียนอ่านไม่ออก เป็นปัญหาสำคัญร่วมกัน ไม่ใช่สาเหตุว่า พ่อแม่แยกทาง
5. หาแนวทางแก้ไข “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน”ที่สำคัญนั้น จะแก้ไขอย่างไรดูสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหอาจใช้ประสบการณ์ของครูที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

ผู้ทรงคุณวุฒิงานวิจัย หรือแหล่งอื่นๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว จากนั้นสรุปแนวทางการแก้ปัญหา สำคัญ 1 เรื่องหรือ 2 เรื่องตามสภาพของโรงเรียน

6. นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหา มาช่วยกันสร้างงาน สร้างแผนงาน เลือกรจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning : PBL) โดยมีสิ่งที่ต้องทำ ต่อคือทำอะไร ทำเมื่อไร ใช้อย่างไร และตรวจสอบการทำงานอย่างไร จะเสนอผลระหว่างทำงาน และสรุปผลเมื่อไร

3. การแบ่งระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

PLC (Professional Learning Community) สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็น PLC (Professional Learning Community) ย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย (Sergiovanni, 1994) คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่ สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึง เรียกว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน พิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่ อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงาน วิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึง ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชนโดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้างและผลักดัน วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชน และโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้ การดูแลแนะนำการเรียนที่ บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการออกแบบการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจนสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอสะท่อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาการจัด PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพเป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครูคือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัดแต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัคใจใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่างเช่น PLC “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิ สดศรี-สฤตวิงส์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคีร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมการออกแบบการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555) เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่างนโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ รัฐจัดให้มี PLC ชาติ สิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

4. ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้สรุปลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับการปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดขึ้นภายในคือ ครู ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกันทั้งภายในและนอกสัมพันธ์แนวราบเพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งการรวมตัวกันของครูในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นำประสบการณ์การจัดการเรียนรู้เช่น แบบ BBL และนวัตกรรมอื่น ๆ

ที่ต้นตอหลงมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกันเกิดการสร้างความรู้หรือยกระดับความรู้ในการทำงานที่เกิดจากประสบการณ์ตรงและจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่ควรศึกษาและเผยแพร่ไว้

2. เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียนที่ทรงพลังและสร้างสรรค์ช่วยในการออกแบบวิธี วิทยา การวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผลงานวิจัยและการสังเคราะห์ออกมาเป็นความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับบริบทความเป็นจริงของสังคมไทยของวงการศึกษาไทยต้นผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะข้อมูลในชั้นเรียนเท่านั้นแต่จะเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้คนที่เป็นบริบทของการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำหน้าที่ครู

3. เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาที่เชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (Powerful Tool) จะทำให้การสื่อความหมายระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีกลุ่มเป้าหมายเดียวกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องในการทำงานของนักการศึกษาที่มีการดำเนินการภายใต้วงจรของการวิจัยปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2555) สรุปลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนมีหลากหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

- 3.1 เน้นการเรียนรู้
- 3.2 มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย
- 3.3 ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดีและตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน
- 3.4 เน้นการลงมือทำ
- 3.5 มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง
- 3.6 เน้นที่ผล (หมายถึงผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์)

Hord (1997) และ Stoll และ Louis (2007) กล่าวโดยสรุป ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ถือเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับครูให้รวมตัวกันเป็นชุมชนที่มีส่วนร่วมในพันธกิจ วิสัยทัศน์และเป้าหมายการสืบค้นร่วมกัน โดยร่วมกันปรับเปลี่ยนทิศทางและการลงมือกระทำ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การปฏิรูปการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกันทั้งภายในและภายนอกรวมถึงการร่วมมือกัน ทั้งผู้บริหารและครูแสดงออกทางภาษาและการกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จงานของครู เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความเชี่ยวชาญผ่าและ ความร่วมมือรวมพลังกันซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้สึกร่วมในการร่วมหรือสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ทั้งในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

DuFour และ Eaker (2007) ได้เสนอแนวคิดหลัก (Big ideas) ที่สมาชิกทุกคนควรจะมี กระบวนการมีส่วนร่วมกันเพื่อดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงเรียนไว้โดยสรุป คือ

1. โรงเรียนต้องแสดงความมั่นใจได้ว่าผู้เรียนทุกคนจะเรียนรู้ได้โดยมีผลการเรียนรู้ในระดับที่สูง (High Level) ดังนั้นนโยบาย กระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ต้องตอบเป้าหมายนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนด เป้าหมายเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ การติดตาม ดูแล การสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสิ่งดังกล่าวเกิดขึ้นได้ระหว่างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของครู ที่ดำเนินการอย่างคู่ขนานกันไป

2. ครูผู้เป็นนักการศึกษาทุกคนในโรงเรียนจะไม่แยกออกจากกัน ผู้บริหารและครู ต้องสร้างวัฒนธรรม ร่วมมือร่วมพลัง ทำงานร่วมกันแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) และ รับผิดชอบผู้เรียนทุกคนด้วยกัน

3. การทำงานของครูและบุคลากรทุกคนในชุมชนจะเน้นสืบค้นเพื่อทราบถึงผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่เกิด ขึ้นกับผู้เรียน (Hungry of Evidence) ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และอุปนิสัย เป็นต้น ซึ่งครูทุกคนติดตามเพื่อ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Stoll และ Louise (2007) กล่าวถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือแบ่งปันบทบาทของการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) ที่ปรึกษา (Adviser) หรือผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) คุณได้นำไปสู่การชี้แนะการปฏิบัติให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการสอน และความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนด้วย นอกจากนี้ยังมีการพูดคุยสนทนากันที่สะท้อนผลการปฏิบัติงาน การสอนและการให้ความรู้ของนักเรียนทำให้ครูสามารถตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติงานของครูได้ รวมทั้งทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการสอนและผลผลิตของการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

5. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC : Professional Learning Community)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) ผู้วิจัยขอนำเสนอดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้นำเสนอองค์ประกอบของ PLC ในระดับสถานศึกษา หรือระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ PLC ที่มาจาก ข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น

6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และ การพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน นำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ รายละเอียดต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน

โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือพัฒนาการเรียนรู้อย่าง
ผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำ
หรือกลุ่มผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็น
จากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน เหนี่ยวนำซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วมมี
ลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1.1 การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยง
ให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord,
1997 ; Hargreaves, 2003) 2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่าง
ทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้
ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ
คือพัฒนาการเรียนรู้อย่างผู้เรียน (Hargreaves, 2003 ; Schmoker, 2004 ; DuFour, 2006)
3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพ เป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความ
เชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของ งานจนเชื่อมโยง
เป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของผู้เรียนใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญา
ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลัง ในการไหลรวมกันทำงานใน
เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord, 1997; DuFour, 2006; Hargreaves, 2003) 4) ภารกิจร่วม
(Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึง
การเรียนรู้อย่างครูในทุก ๆ ภารกิจสิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็น
หัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของ
ครู (Louis and Kruse, 1995 ; Senge, 2000 ; DuFour, 2006)

1.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็น
การพัฒนาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์
คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่าง
สร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Marks and Kruse, 1996) การเรียนรู้
ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน
ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน
และการรับผิดชอบต่อร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003 ; Stoll
and Louis, 2007) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตน
ให้มากที่สุด (There's no I in team) (Du Four, 2006) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคน
ร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการ
ทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ

และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐาน การรับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกัน ด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนืองนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายในนั่นคือ การเป็นกัลยาณมิตรทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุขไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni, 1994 ; Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการ ดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2555 ; Olivier and Hipp, 2006 ; Little and McLaughlin, 1993)

1.3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญ ของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้ 1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง ตนเองและวิชาชีพ (Kotter and Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำ ร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่ม จากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน (Olivier and Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวนำไปให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุข กับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้ เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแล ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์ทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและ ทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg and Niska, 2004) 2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมี ภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ ครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศ ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพใน วิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกัน หรือกำหนด

ร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC (Thompson, Gregg and Niska, 2004) กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมตั้งที่กล่าวมามีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำ โดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเอง และผู้อื่น ภาวะผู้นำ ร่วมจะเกิดผล ต่อความเป็น PLC

1.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐาน ประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของ สมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมนต์คำ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บน ความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553; Stoll and Louis, 2007)

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้วจึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของ ศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึด การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของ สมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การ กรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มี พลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของ

ทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

1.5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิง คุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำ งานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน สอดคล้องกับ Sergiovanni (1994) ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิหัยสัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลัก พรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของ สังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน (Boyd, 1992) ดังกล่าวนี สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

1.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงาน เป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูล สารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) โดยเฉพาะ การเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood and Louis, 1992)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) นำเสนอองค์ประกอบของ PLC ในระดับสถานศึกษา หรือระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ จากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสาร ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบ ในบริบทสถานศึกษาซึ่ง ประกอบด้วย 1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) 5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) และ 6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (2561) นำเสนอองค์ประกอบที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย

1. ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

2. ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ (Collaborative Teamwork) หมายถึง ต้องเปิดใจรับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับและให้ Care และ Share

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. กัลยาณมิตร (Caring Community) หมายถึง เป็นเพื่อร่วมวิชาชีพ เต็มเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน

5. ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Supportive Structure) หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย

Hord (1997) นำเสนอลักษณะสำคัญและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ (Characteristics of Professional Learning Communities) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อสร้างมุมมองความเป็นทีมที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการทำให้โรงเรียนดีขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียน จะต้องกระจายอำนาจและให้การสนับสนุนการทำงานแก่บุคลากร อำนวยให้เกิดบรรยากาศที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันผู้ร่วมงานทุกคนก็ต้องให้การสนับสนุนแก่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เหล่านี้เป็นการตอบแทนด้วย

2. การสร้างสรรค์ร่วมกัน (Collective Creativity) หมายถึง บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านการสนทนาในขอบข่ายเรื่องของผู้เรียน การสอนและการเรียนรู้ รวมไปถึงประเด็นที่น่าสนใจและสภาพปัญหาและสามารถนำเอาข้อมูลหรือแนวความคิดที่ได้ไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานของตน ซึ่งจะเป็นการสร้างสังคมที่มีสมาชิกผู้เชี่ยวชาญหลายระดับและหลายวิชา ช่วยสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้อหาของกันและกัน อีกทั้งทำให้ทั้งผู้บริหารและครูผู้ฝึกฝึกพันกัน ในลักษณะกลุ่มที่จะแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกันซึ่งเรียกได้ว่าก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

3. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง การร่วมตระหนักถึงสิ่งสำคัญของบุคคลและองค์กร สมาชิกทุกคนไม่เพียงแต่ได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ แต่จะมีส่วนร่วมในการนำวิสัยทัศน์เหล่านั้นไปใช้เป็นหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน โดยลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สะท้อนออกมาเป็นเทคนิคการสอนต่าง ๆ ซึ่งผู้เรียนจะถูกคาดหวังไว้ว่าเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการและครูจะร่วมกันจินตนาการถึงบรรยากาศการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้ การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันนี้จะทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4. เงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเงื่อนไขสนับสนุนสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพ (Physical Condition) ได้แก่ เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่จนเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ภาระงานสอน โครงสร้างการสื่อสาร ความเป็นอิสระในการบริหารโรงเรียน การมอบพลังอำนาจแก่ครู ความมีสิทธิ์มีเสียงในการเลือกครู หรือผู้บริหารที่จะเข้ามาทำงานในโรงเรียน ความมั่นคงทางวิชาชีพ 2) สมรรถนะของบุคคล (People Capacities) ลักษณะสำคัญของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การยอมรับกับคำติชม การมีใจมุ่งมั่นในพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเคารพและเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานท่านอื่น ความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จะเป็นพื้นฐานของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

5. การฝึกฝนตนเองร่วมกับผู้อื่น (Shared Personal Practice) หมายถึง การแบ่งปันประสบการณ์หรือบทเรียนที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนของครูแต่ละคนร่วมกับครูท่านอื่นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสำรวจ การจดบันทึก การพูดคุยกัน การสังเกตการณ์ เป็นต้น โดยการแลกเปลี่ยนบทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นไม่ใช่การประเมินผลการงานแต่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” ซึ่งเป็นกระบวนการพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการยืนยันถึงความเคารพเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกอีกด้วย

Kenoyer (2012) นำเสนอลักษณะสำคัญและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ (Characteristics of Professional Learning Community) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง ผู้บริหารและครูมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจร่วมกัน
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) หมายถึง ครูปฏิบัติงาน วางแผน และแก้ปัญหาพร้อมกัน และสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้สร้างสรรค์แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ
4. เงื่อนไขสนับสนุนเชิงความสัมพันธ์และเชิงโครงสร้าง (Supportive Conditions Through Relationship and Structures) หมายถึง ผู้บริหารจัดสรรด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากร และโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครูเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
5. การฝึกฝนตนเองร่วมกัน (Shared Personal Practice) หมายถึง ครูให้การช่วยเหลือครูท่านอื่นด้วยการสังเกตการจัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้ และการสนทนาแลกเปลี่ยน

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เมื่อทำการวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้	Hord (1997)	Kenoyer (2012)	วรลักษณ์ ชูภาในดี และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากร อาชีวศึกษา (2561)	ความถี่
1. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ		✓	✓	✓	✓	4
3. ภาวะผู้นำร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	✓		✓	✓	✓	4
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓	5

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) ของ Hord (1997), Kenoyer (2012), วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557), สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา (2560) และสำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (2561) ได้องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในวิจัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก มีรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Vision and Share Values)

ความหมาย

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ไว้ดังนี้ ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561) ได้ให้ความสำคัญวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม หมายถึง การรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกันสู่ความสำเร็จ โดยมีอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ กระตือรือร้นและสร้างพลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน มีการดำเนินตามแผน มีการตรวจสอบ ประเมินผล และมีการปรับปรุงแก้ไข เป็นวงจร ต่อเนื่อง และมุ่งมั่นที่จะปรับบทบาทของตนเองจากครูผู้สั่งสอน ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ สนับสนุน และชี้แนะนักเรียนเพื่อพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

Senge (1990) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม หมายถึง ภาพอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมวาดฝันและปรารถนาที่จะทำให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน

Hipp และ Huffman (2003) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม หมายถึง การที่บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Vision and Share Values) หมายถึง ภาพความสำเร็จที่สมาชิกร่วมกันกำหนดขึ้นและสามารถทำได้จริง ด้วยคุณค่าและอุดมการณ์เดียวกัน โดยการร่วมมือร่วมพลัง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน

ความสำคัญ

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ไว้ดังนี้ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้ให้ความสำคัญวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมว่า สมาชิกทุกคนไม่เพียงแต่ได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ แต่จะมีส่วนในการนำวิสัยทัศน์เหล่านั้นไปใช้เป็นหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนในโรงเรียน ความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน เชื่อมโยงให้เห็น

ถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิก และรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

Senge (1990) ได้ให้ความสำคัญวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมว่า วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง

DuFour และ Eaker (1998) และ DuFour, DuFour และ Eaker (2008) ได้ให้ความสำคัญวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมว่า การที่สมาชิกทุกคนได้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมจะทำให้สมาชิกเกิดความตระหนักร่วมกันและเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและโรงเรียน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะนำสู่การปฏิบัติงานที่มีความกระฉ่างชัด

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมมีความสำคัญที่ทำให้สมาชิกตระหนักและร่วมรับผิดชอบต่อภาพความสำเร็จ ทิศทาง เป้าหมาย อย่างมีคุณค่าและมีความรับผิดชอบร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมไว้ดังนี้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord, 1997 ; Hargreaves, 2003)

2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน (Hargreaves, 2003 ; Schmoker, 2004 ; DuFour, 2006)

3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord, 1997; DuFour, 2006; Hargreaves, 2003)

4. ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูป การเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู (Louis and Kruse, 1995; Senge, 2000 ; DuFour, 2006)

ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Share Values and Vision) ในทิศทางสู่ความเป็น PLC โดยมีเจตจำนงร่วมที่เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน ยึดเหนี่ยวผูกพันกันด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ ความเชื่อ บรรทัดฐาน และคุณงามความดี เพื่อการศึกษาและเพื่อสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ

1. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม เมื่อทำการวิเคราะห์ แล้วผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

ตัวบ่งชี้	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560)	ความถี่
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน	✓		1
2. มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓	✓	2
3. ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	✓		1
4. มีพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจ เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓	✓	2

จากตาราง 2 พบว่า ตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มี 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

- 1) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางการสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน
- 2) มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 4) มีพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

ความหมาย

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายทีมร่วมแรงร่วมใจ ไว้ดังนี้

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561) ได้ให้ความหมายทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การร่วมกันทำงานอย่างสร้างสรรค์แบบมีเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมตัวกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ประสานความร่วมมือระหว่างกันเพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน เข้าใจร่วมกัน ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ปฏิบัติร่วมกัน ประเมินผลร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์จริงที่ถือเป็นโจทย์ร่วม รู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน และวางตัวตนให้มากที่สุด จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็นและรับรู้ถึงความรู้อันร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกัน

Stoll และคณะ (2006) ได้ให้ความหมายทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยครูทุกคนจะต้องให้การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ สิ่งที่เชื่อมโยงกิจกรรมและความสำเร็จของการร่วมมือรวมพลังคือการมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน

Cannata (2007) ได้ให้ความหมายทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของครูเพื่อบรรลุพันธกิจร่วมขององค์กร โดยกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจะต้องตอบสนองเป้าประสงค์หลักขององค์กร

สรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูเพื่อบรรลุพันธกิจและเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนและดูแลซึ่งกัน

ความสำคัญ

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญที่มาร่วมแรงร่วมใจ ไว้ดังนี้
สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้ให้ความสำคัญ
ที่มาร่วมแรงร่วมใจว่า การทำงานแบบที่มาร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจ
อย่างสร้างสรรค์ต่อนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือ
การเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล
ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว

Jalongo และ Elam (1991) ได้ให้ความสำคัญที่มาร่วมแรงร่วมใจว่า
ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพของครูจะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ
อันซับซ้อนของนักเรียนแต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงาน
ประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

Hord (1997) ได้ให้ความสำคัญที่มาร่วมแรงร่วมใจว่า การร่วมมือรวมพลังของ
ทีมเป็นไปในลักษณะของการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นั่นคือ การปรับปรุง
พัฒนาผู้เรียน กลุ่มและโรงเรียน

สรุปได้ว่า ทีมที่มาร่วมแรงร่วมใจมีความสำคัญเป็นไปในลักษณะของการทำงาน
แบบการร่วมมือรวมพลังของทีมที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อนื่อง
เต็มไปด้วยบรรยากาศที่เหนียวแน่นจากภายใน มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล
สนับสนุนและดูแลซึ่งกัน

ตัวบ่งชี้ของทีมที่มาร่วมแรงร่วมใจ

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของทีมที่มาร่วมแรงร่วมใจ ไว้ดังนี้
วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของ
ทีมที่มาร่วมแรงร่วมใจ มีรายละเอียดดังนี้

1. การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้เป็นทีม
และการเรียนรู้ของ
2. มีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและความเข้าใจร่วมกัน
3. ตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การประเมินร่วมกัน และรับผิดชอบ
ร่วมกัน
4. มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน
และกัน

ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของทีมที่มาร่วมแรงร่วมใจ
เป็นกลุ่มสร้างสรรค์ที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งครูและผู้บริหาร โดยมีแนวปฏิบัติร่วมกันหลอมรวมจาก

ค่านิยม ความสามารถ ความศรัทธา ความเชื่อ และประสบการณ์ ให้เป็นพลังในการทำงานร่วมกัน โดยใช้วัฒนธรรมทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดทีมร่วมแรงร่วมใจ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ

1. การเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน (Collective Learning and Application of Learning)

2. การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

Martin (2011) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของทีมร่วมแรงร่วมใจ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน
2. การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน

และกันของสมาชิกในชุมชน

จากแนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของทีมร่วมแรงร่วมใจ เมื่อทำการวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของทีมร่วมแรงร่วมใจ ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของทีมร่วมแรงร่วมใจ

ตัวบ่งชี้	วราลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560)	Martin (2011)	ความถี่
1. ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน	✓		✓	2
2. คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน	✓			1
3. ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน	✓			1
4. เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน		✓		1
5. มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	3

จากตาราง 3 พบว่า ตัวบ่งชี้ของทีมร่วมแรงร่วมใจ มี 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน 2) คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน 3) ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน 4) เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน 5) มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกันและกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ความหมาย

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำร่วม ไว้ดังนี้
 ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเคารพในความแตกต่าง ไว้วางใจซึ่งกันและกัน แบ่งปันบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นั่นคือ ร่วมกันเป็นผู้นำด้วยการแบ่งปันอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ มีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระ ปราศจาก อำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือ “อำนาจทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกัน นอกจากนั้นลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับทุกคน เพื่อเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ

Hord (2008) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การสนับสนุน การสร้างภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะนำทั้งครูและผู้บริหารไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การให้กำลังใจระหว่างกัน การประสานความร่วมมือและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องสำหรับโรงเรียนในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันความสำเร็จในการสร้างภาวะผู้นำในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับการยอมรับ ความยินดี และการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนในการไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูภายในโรงเรียน การมอบอำนาจครู และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเคารพในความแตกต่าง ไว้วางใจซึ่งกันและกัน แบ่งปันบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ร่วมกันเป็นผู้นำด้วยการแบ่งปันอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ มีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระ ปราศจาก อำนาจครอบงำ

ความสำคัญ

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญภาวะผู้นำร่วม ไว้ดังนี้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้ให้ความสำคัญภาวะผู้นำร่วมว่า หัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผล ต่อความเป็น PLC

Hord (1997) ได้ให้ความสำคัญภาวะผู้นำร่วมว่า รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อสร้างมุมมองความเป็นทีมที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการทำให้โรงเรียนดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระจายอำนาจและให้การสนับสนุนการทำงานแก่บุคลากร อำนาจให้เกิดบรรยากาศที่ บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันผู้ร่วมงานทุกคนก็ต้องให้การสนับสนุนแก่ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เหล่านี้เป็นการตอบแทนด้วย

Morrissey (2000) ได้ให้ความสำคัญภาวะผู้นำร่วมว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากเดิมสู่การมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครู เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วมมีความสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งการนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครู เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำร่วม

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำร่วม ไว้ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำร่วม มีสองลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม หมายถึง ผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ

จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมจนเกิดเป็นพลังเหนียวทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง

2. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู โดยผู้นำร่วมเกิดขึ้นได้ดีในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถ แสดงออกด้วยความเต็มใจ อีสรระจากอำนาจครอบงำ

ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560) ได้กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ของการมีภาวะผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership) ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้คอยสนับสนุนค้ำจุนความเป็น PLC วิสัยทัศน์ของ PLC และเน้นการส่งเสริมให้เกิดผู้นำร่วม โดยเฉพาะการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจให้ครูมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อน PLC ที่มีโครงสร้างภาวะผู้นำร่วมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติการที่มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การกระจายอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดภาวะผู้นำร่วมของครู ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีการแบ่งปันอำนาจ
2. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. การส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ

Carmichael (1982) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำร่วมกันและเป็นไปในทางสนับสนุน คือ

1. เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน
2. ยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของครูในการปฏิบัติงาน
3. มอบอำนาจในการตัดสินใจ

จากแนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำร่วม เมื่อทำการวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำร่วม ดังตาราง 4

พญานัก ปณฺ ทัต โตะ ชเว

ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำร่วม

ตัวบ่งชี้	วารลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	ธีรพงษ์ แสงสีทิพย์ (2560)	Carmichael (1982)	ความถี่
1. กระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	3
2. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		✓		1
3. ยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน			✓	1
4. ส่งเสริมให้เพื่อนครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ	✓		✓	2
5. สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง	✓			1
6. เป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓	✓		2

จากตาราง 4 พบว่า ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำร่วม มี 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) กระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน 2) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน 4) ส่งเสริมให้เพื่อนครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ 5) สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง 6) เป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development Behavior)

ความหมาย

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพไว้ดังนี้

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การยึดถือกระบวนการต่าง ๆ ในการร่วมกันวางแผน ค้นหา พุดคุย

และแบ่งปันความรู้ ทักษะ กลวิธี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือ
วุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเอง
ของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทาง
อารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่าง
ถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้
ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น

Hord (2008) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง
การเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในประเด็นปัญหาที่สำคัญและนำ
องค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนต่อไป โดยมุ่งเน้น
การเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมี
ประสิทธิภาพเกิดจากการสืบเสาะค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานที่ตีร่วมกัน และการสนทนาสะท้อนผล
การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้และ
การทำงานร่วมกันวางแผน ค้นหา พูดคุย และแบ่งปันความรู้ ทักษะ กลวิธี นวัตกรรมใหม่ ๆ
มาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในจนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกัน ของ
สมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น

ความสำคัญ

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
ไว้ดังนี้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) การเรียนรู้
และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้
เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและ
วิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

Bolam และคณะ (2005) ได้ให้ความสำคัญการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
ว่า ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจะมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพที่ครูทุกคนจะต้อง
หมั่นแสวงหาความรู้และนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับครูท่านอื่น ซึ่งจะลดความ
โดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานของตนและมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง

สรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง
พัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องที่ครูทุกคนจะต้องหมั่นแสวงหาความรู้และนำความรู้ที่ได้มา
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับครูท่านอื่น ซึ่งจะลดความโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานของตน
มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

ตัวบ่งชี้ของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ไว้ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญ

1. การเรียนรู้ร่วมกันกับทีมเรียนรู้อย่างมีความสุข
2. การเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ คือ การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล (Shared Personal Practice) เป็นการทบทวนการทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และมีการเพิ่มความสามารถของครูแต่ละคน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (Shared Personal Practices)
2. การพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพ (Professional Learning &

Development)

3. การสุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีรายละเอียดดังนี้

1. เรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
2. ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้

ผ่านประสบการณ์ตรง

3. สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. เรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

จากแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เมื่อทำการวิเคราะห์ แล้วผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้	วราลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	ความถี่
1. เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู			✓	1
2. ร่วมคิด ร่วมทำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี		✓	✓	2
3. พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน	✓	✓	✓	3
4. สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน	✓	✓	✓	3

จากตาราง 5 พบว่า ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำร่วม มี 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู 2) ร่วมคิด ร่วมทำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี 3) พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน 4) สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)

ความหมาย

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายชุมชนกัลยาณมิตร ไว้ดังนี้
เมธาสิทธิ์ ธัญรัตน์ศรีสกุล (2560) ได้ให้ความหมายชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดใจเข้าหากัน

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561) ได้ให้ความหมายชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การอยู่ร่วมกับผู้อื่นโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผยที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม มีความศรัทธาร่วม หลีกปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา

มุฑิตา อุเบกขา) ยึดหลักวินัยเชิงบวกเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควบคู่ไปกับวิถีชีวิตของตนเอง ตลอดจนร่วมแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไป

สรุปได้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การอยู่ร่วมกับผู้อื่นโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผยที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เปิดใจเข้าหากัน เป็นพลังเชิงคุณธรรม มีความศรัทธาร่วม หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุฑิตา อุเบกขา) ยึดหลักวินัยเชิงบวกเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควบคู่ไปกับวิถีชีวิตของตนเอง ตลอดจนร่วมแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไป

ความสำคัญ

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญชุมชนกัลยาณมิตร ไว้ดังนี้
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561) ได้ให้ความสำคัญชุมชนกัลยาณมิตร เป็นการเติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคนโดยเพื่อร่วมวิชาชีพ
Sergiovanni (1994) ได้ให้ความสำคัญชุมชนกัลยาณมิตร เป็นกลุ่มที่มีวิสัยสัมพันธ์ต่อกันเป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม

สรุปได้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตรมีความสำคัญต่อการเป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตมีความศรัทธาร่วม โดยการเติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคนโดยเพื่อร่วมวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของชุมชนกัลยาณมิตร ไว้ดังนี้
วรลักษณ์ ชูกำเนต และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้นำเสนอตัวบ่งชี้ของชุมชนกัลยาณมิตร มีรายละเอียดดังนี้

1. อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย บนพื้นฐานของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน
2. มีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน

3. มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งใน
เชิงวิชาชีพและชีวิต

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้นำเสนอตัวบ่งชี้
ของชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) มีรายละเอียดดังนี้

1. มีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่ง
ความสุข

2. อยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย”

3. มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ

4. มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่
สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

5. มีวิสัยทัศน์ต่ออกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็น
กัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู

6. เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม
อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา
กรุณา มุชิตา และอุเบกขา

7. เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคม

เมธาสิทธิ์ ธีรรัตน์ศรีสกุล (2560) ได้นำเสนอตัวบ่งชี้ของชุมชนกัลยาณมิตร
(Caring Community) มีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. การดำรงหรือหล่อเลี้ยงธรรมชาติของการอยู่ร่วมกันแบบเกื้อกูล

2. การเปลี่ยนบรรยากาศจากสายงานที่เป็นทางการและมีลำดับชั้น
มาเป็นบรรยากาศของการอยู่ร่วมกับแบบครอบครัว

3. การเปลี่ยนจากวัฒนธรรมแบบปกป้อง การทำงานแบบโดดเดี่ยว
สู่วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและการรับฟังความคิดเห็นอย่างปราศจากอคติ

4. การเปลี่ยนจากความขัดแย้งมาสู่วัฒนธรรมที่เคารพความแตกต่าง
ระหว่างบุคคล

จากแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เมื่อทำการวิเคราะห์
แล้วผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของชุมชนกัลยาณมิตร ดังตาราง 6

ตาราง 6 สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของชุมชนกัลยาณมิตร

ตัวบ่งชี้	วราลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	เมธาสิทธิ์ ชัยรัตนศรีสกุล (2560)	ความถี่
1. อยู่ร่วมกันด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูล ประรณาดิและมิตรแท้	✓	✓	✓	3
2. เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล			✓	1
3. อยู่ร่วมกันแบบครอบครัวที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย	✓	✓		2
4. มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ใ่ว่างใจและการรับฟังความคิดเห็นปราศจากอคติ	✓	✓	✓	3
5. มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน		✓		1
6. ยึดหลักวินัยเชิงบวกในเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		✓		1
7. ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศีกษาและผู้เรียน		✓		1
8. ศรัทธาร่วม ในหลักปฏิบัติของคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา)	✓	✓		2

จากตาราง 6 พบว่า ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำร่วม มี 8 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) อยู่ร่วมกันด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูล ประรณาดิและมิตรแท้ 2) เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) เปลี่ยนบรรยากาศอยู่ร่วมกันแบบครอบครัวที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย 4) มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ใ่ว่างใจและการรับฟังความคิดเห็นปราศจากอคติ 5) มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน 6) ยึดหลักวินัยเชิงบวกในเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 7) ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศีกษาและผู้เรียน 8) ศรัทธาร่วม ในหลักปฏิบัติของคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา)

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

ความหมาย

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ไว้ดังนี้
 ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561) ได้ให้ความหมายโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง การลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) แต่เน้นวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ส่งเสริมการต่อยอดความรู้เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุน มีโครงสร้างแบบไม่รวมศูนย์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท เอาใจใส่ บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก มีระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ร่วมรับรู้และร่วมยินดีในความสำเร็จของทุกฝ่าย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามกรอบมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้กลายเป็นวัฒนธรรมโดดเด่นของสถานศึกษา

Hord (1997) ได้ให้ความหมายโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเงื่อนไขสนับสนุนสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพ (Physical Condition) ได้แก่ เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่จนเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ภาระงานสอน โครงสร้างการสื่อสาร ความเป็นอิสระในการบริหารโรงเรียน การมอบพลังอำนาจแก่ครู ความมีสิทธิ์มีเสียงในการเลือกครู หรือผู้บริหารที่จะเข้ามาทำงานในโรงเรียน ความมั่นคงทางวิชาชีพ 2) สมรรถนะของบุคคล (People Capacities) ลักษณะสำคัญของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การยอมรับกับคำติ-ชม การมีใจ มุ่งมั่นในพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเคารพและเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานท่านอื่น ความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จะเป็นพื้นฐานของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

Hipp และ Huffman (2003) ได้ให้ความหมายโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง สภาพแวดล้อมเกื้อหนุนการสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ ด้วยการให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณญาณและการพัฒนาเป็นบรรทัดฐานและมีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานความใกล้ชิดของบุคลากรกับคนอื่น ๆ ระบบการสื่อสาร และเวลา สถานที่ สำหรับการพบการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่มีเงื่อนไขเชิงสนับสนุนเกื้อหนุนเอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการให้ความเคารพจริงจัง ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณ์และการพัฒนาเป็นบรรทัดฐานและมีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง โดยมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท เอาใจใส่ บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ความสำคัญ

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ไว้ดังนี้
 วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้ให้ความสำคัญ
 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อให้เกิดและการคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะสำคัญคือวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร

Morrissey (2000) ได้ให้ความสำคัญโครงสร้างสนับสนุนชุมชนหรือเงื่อนไขสนับสนุน เป็นองค์ประกอบของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร ขนาดห้องเรียน อัตรากำลังครู กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

Kenoyer (2012) ได้ให้ความสำคัญเงื่อนไขสนับสนุนเชิงความสัมพันธ์และเชิงโครงสร้างสนับสนุนชุมชนที่บริหารจัดการสรรด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากร และโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครูเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชนมีความสำคัญก่อให้เกิดและการคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ โดยโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร รวมถึงปัจจัยด้านการจัดสรรเวลา บรรยากาศ สิ่งอำนวยความสะดวกแหล่งทรัพยากรและโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครูเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ของโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของโครงสร้างสนับสนุนชุมชน
 ไว้ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้นำเสนอตัวบ่งชี้ของ
 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ดังนี้

1. สนับสนุนการก่อให้เกิดและการคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะสำคัญคือวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ

2. โครงสร้างปกครองแบบไม่รวมศูนย์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้นำเสนอตัวบ่งชี้ของโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อให้เกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้

1. ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน

2. เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน

3. ลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

4. จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน

5. สื่อสารด้วยใจและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ จากแนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เมื่อทำการวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 7



ตาราง 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ตัวบ่งชี้	วรัถิษณั์ ชูภาณเอด และเอ กรินทร สัจจทอง (2557)	สำนัภพัฒนาครูและบุคลากร การศึษาขั้นพ้ันฐาน (2560)	ความถึ
1. เน้นการปกครองแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตรมากกว่าวัฒนธรรมแบบราชการ	✓	✓	2
2. ดำเนินการต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน	✓		1
3. บริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก	✓	✓	2
4. จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน	✓		1
5. สื่อสารด้วยใจและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	✓		1

จากตาราง 7 พบว่า ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำร่วม มี 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) เน้นการปกครองแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตรมากกว่าวัฒนธรรมแบบราชการ 2) มีดำเนินการต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน 3) บริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก 4) จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน 5) สื่อสารด้วยใจและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

การพัฒนาแนวทาง

1. ความหมายการพัฒนาแนวทาง

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้นิยามความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542) ได้นิยามความหมายการพัฒนาว่ามี 2 ลักษณะ คือ

1) การทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น 2) การทำให้เกิดขึ้น

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2551) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change)

จากความหมายของการพัฒนา สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์และมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้นิยามความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง การปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

Good (1973) ได้นิยามความหมายของแนวทางโดยรวม หมายถึง การเป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่าง เพื่อการเลียนแบบเป็นแผนภูมิ ซึ่งเป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิด และเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความหมายสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

จากความหมายของแนวทางสรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง วิธีที่ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาหรือพัฒนาขึ้น เพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

การพัฒนาแนวทาง หมายถึง วิธีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปฏิบัติที่ดีขึ้นอย่างมีหลักการนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จ

2. ลักษณะของการพัฒนาแนวทางที่ดี

นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอคุณลักษณะของการพัฒนาแนวทางที่ดีไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้นำเสนอคุณลักษณะที่ดีของการพัฒนาแนวทางไว้ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีความหมายเพื่อแก้ปัญหา โดยมีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนใช้กลยุทธ์ เพื่อการพัฒนาและการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่มอง การเปลี่ยนแปลงขององค์กรในลักษณะที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องร่วมกันถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและ กันในลักษณะเกื้อกูลกัน

3. การพัฒนาองค์กร เป็นระบบกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและใช้เวลานาน โดยนัยนี้กระบวนการพัฒนาองค์กรจึงเป็นกระบวนการแก้ปัญหา ขององค์กรที่ดำเนินงานต่อเนื่องกัน ไม่ใช่เป็นการแก้ปัญหาเพียงครั้งเดียวแล้วเลิกไปหากต้อง ดำเนินการปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ

4. การพัฒนาองค์กรต้องการให้ผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงได้มีส่วนร่วมในการ เปลี่ยนแปลง นักปฏิบัติการส่วนใหญ่เน้นความต้องการบุคคลที่สามซึ่งเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง

5. การพัฒนาองค์กร การมุ่งเน้นเพิ่มสมรรถนะและคุณภาพที่สมบูรณ์โดยทั่วไป จะต้องมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ปรีชา กองจินดา (2549) ได้นำเสนอคุณลักษณะที่ดีของการพัฒนาแนวทาง ประกอบด้วย

1. ความเป็นไปตามความเป็นตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชาในเรื่องแนวปฏิบัติ ในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรพฤติกรรมของคนในองค์กรด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

2. มีความเหมาะสมในเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติจริงภายใต้บริบทของโรงเรียน

3. ความเป็นไปได้ในเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มี ความเหมาะสมในการปฏิบัติจริงภายใต้บริบทของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางที่ดี เป็นไปตามความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ มีความยืดหยุ่น ไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจในสิ่งที่สำเร็จที่มีอยู่ และมีการชวนชวนเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุดต่อไป

3. องค์ประกอบแนวทางการพัฒนา

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอองค์ประกอบแนวทางการพัฒนา ดังนี้

สุนันทา เลานันท์ (2540) ได้เสนอองค์ประกอบของการพัฒนาแนวทาง โดยเสนอว่าจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ แนวคิด
2. บริบทและเงื่อนไข
3. ยุทธศาสตร์
4. กระบวนการดำเนินงาน
5. ผลที่ได้รับจากการนำแนวทางไปใช้

สำคัญ ดังนี้
 มารุต พัฒนาผล (2557) ได้เสนอว่า แนวทางการพัฒนาประกอบด้วยองค์ประกอบ

1. หลักการของแนวทาง
2. วัตถุประสงค์ของแนวทาง
3. ระบบและกลไกของแนวทาง
4. วิธีดำเนินงานของแนวทาง
5. แนวทางการประเมินผลแนวทาง
6. เงื่อนไขของแนวทาง

Everard และ Geoffery (1990) ได้เสนอแนะองค์ประกอบของการพัฒนาแนวทาง ที่จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. บริบทหรือเงื่อนไข
2. หลักการหรือแนวคิด
3. วัตถุประสงค์
4. กระบวนการดำเนินงาน
5. การประเมินผล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) แนวทางหรือวิธีดำเนินการ 4) กลไกในการบริหารจัดการ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

แนวคิดการบริหารด้วยวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming)

1. ความหมายวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)

วงจร PDCA ว่า Dr. William Edwards Deming ได้พัฒนาวงจร PDCA ขึ้นมาจากแนวคิดของ Dr. W.A. Shewhart นักควบคุมกระบวนการเชิงสถิติที่ Bell Laboratories ในสหรัฐอเมริกาที่ได้นำเสนอในหนังสือ Statistical Method from the Viewpoint of Quality Control (1930) ในระยะแรกรู้จัก วงจร PDCA ในนาม Shewhart Cycle จากนั้น Dr. William Edwards Deming ได้นำไปพัฒนาปรับใช้ในการควบคุมคุณภาพในวงการอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น จึงมีชื่อเรียกว่า Deming Cycle (วีรวิทย์ เลิศไทยตระกูล, 2554)

เริ่มแรกวงจร PDCA เน้นถึงความสัมพันธ์ของ 4 ฝ่าย ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า ได้แก่ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย และฝ่ายวิจัย ความสัมพันธ์ทั้ง 4 ฝ่ายจะต้องดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพ สินค้าตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยให้ถือว่าคุณภาพต้องมาก่อนสิ่งใด (วีรวิทย์ เลิศไทยตระกูล, 2554)

ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับ Deming Cycle ได้ถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหารงาน คือ ขั้นตอน การวางแผน (Plan) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Do) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) และ ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Act) และมีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ดังนี้

วรภัทร์ ภูเจริญ (2541) ได้ให้ความหมายว่า วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) หมายถึง ระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพเป็นที่รู้จักแพร่หลายระบบหนึ่ง ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การนำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action) การใช้วงจรคุณภาพของเดมมิง ต้องดำเนินการอย่างมีวินัยให้ครบวงจรหมุนเวียนไปไม่มีหยุดหย่อน

สมเดช สีแสง (2542) ได้ให้ความหมายว่า วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) หมายถึง กระบวนการสำคัญของ QC เป็นกระบวนการที่มี 4 ตอนดังนี้ PLAN คือวางแผน DO คือ ปฏิบัติ CHECK คือตรวจสอบ และ ACTION คือปรับปรุงแก้ไข

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545) ได้ให้ความหมายว่า วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) หมายถึง กิจกรรมที่จะนำไปสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมอย่างเป็นระบบอันประกอบด้วยการวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้ให้ความหมายว่า วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) หมายถึง ระบบคุณภาพที่กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายที่โรงเรียนต้องการพัฒนาและการวางแผนการ

ดำเนินงานของโรงเรียนซึ่งตรงกับขั้นการวางแผน (Plan = P) คือการที่โรงเรียนกำหนดมาตรการและแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ กระบวนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในขั้นนี้ คือ ขั้นกระทำ (Do = D) การตรวจสอบหรือการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตรงกับขั้นการตรวจสอบ (Check = C) และการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพก็ตรงกับขั้นปฏิบัติ (Act = A) เพื่อปรับปรุงงาน ทั้งนี้กระบวนการดำเนินงานทั้งหมดต้องทำเป็นวงจรต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงทั้งระบบคุณภาพ การควบคุม และการตรวจสอบคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น

วิระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555) ได้ให้ความหมายว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) คือ กระบวนการพัฒนางานประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan - P) หมายถึงขั้นตอนการศึกษาปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การแก้ปัญหา และการวางแผนแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจะช่วยพัฒนาความคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมา ทำให้เกิด รายละเอียดที่พร้อมจะนำไปสู่การปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผน (Do) หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการแก้ปัญหา หรือการนำวิธีการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ การตรวจสอบ (Check) หมายถึง ขั้นตอนการ เปรียบเทียบ ผลการแก้ปัญหาที่ได้จากการตรวจสอบแล้วว่าได้ผล การกำหนดเป็นมาตรฐานการทำงานเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป หากพบว่าเกิดข้อบกพร่องขึ้น ให้ปฏิบัติตามการแก้ไข ตามลักษณะของปัญหาที่ค้นพบ การปรับปรุง (Act) หมายถึง ขั้นตอนการแก้ไขปรับปรุงหรือการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นข้อบกพร่องให้เป็นมาตรฐาน ซึ่งอาจจะจำเป็นต้องมีการวางแผนดำเนินงานใหม่ก็ได้

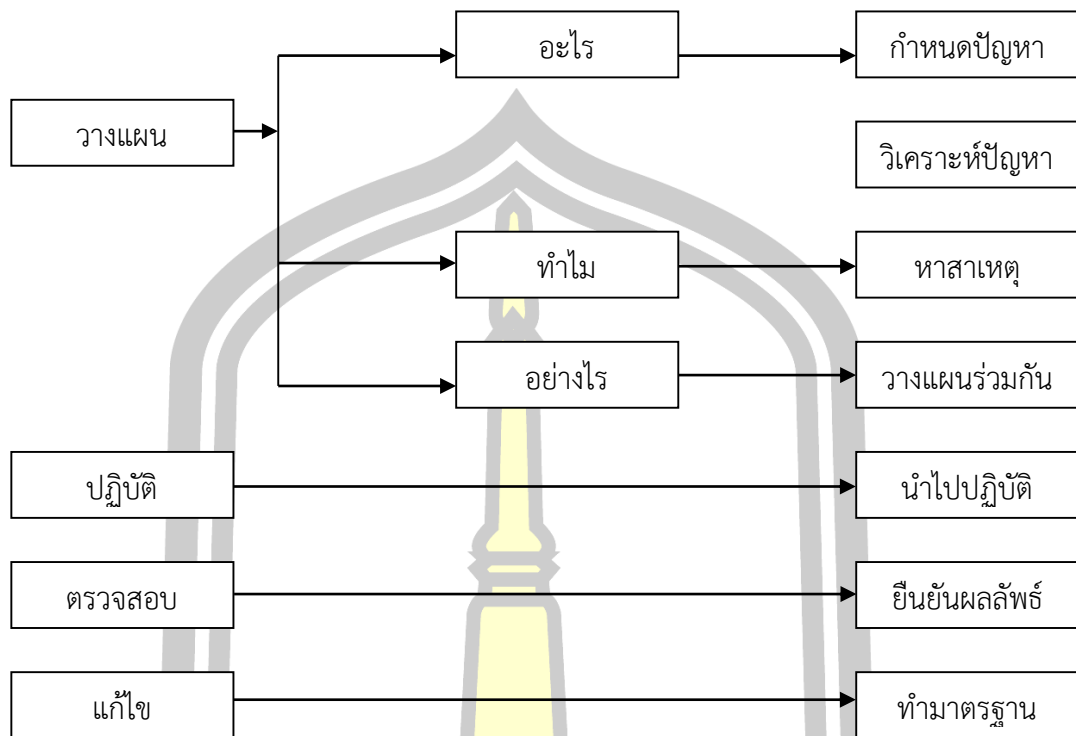
สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบ อันประกอบด้วยดำเนินการเป็นวงจร 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act)

2. กระบวนการบริหารตามวงจร Deming

กระบวนการบริหารตามวงจร Deming มีนักวิชาการได้นำเสนอ ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2542) กล่าวถึง แนวคิดของวงจรมี ดร.วอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ท เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1939 และ ดร.เอ็ดวาร์ด เดมมิ่ง เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่น เมื่อปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่เผยแพร่หลายในชื่อ วงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือวงจรคุณภาพ หรือวัฏจักรแห่งการบริหารคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan - P), ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do - D), ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check - C) และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุง (ACT - A) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กระบวนการของ PDCA

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) การวางแผนงานจะช่วยพัฒนาความคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมาโดยละเอียดให้พร้อมในการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (DO) ประกอบด้วยการทำงาน 3 ระยะ คือ

1. การวางแผนการกำหนดการ

1.1 การแยกแยะกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการกระทำ

1.2 กำหนดเวลาที่ต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง

1.3 การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ

2. การจัดแบบเมทริกซ์ (Matrix Management) การจัดแบบนี้สามารถช่วย

ดึงเอาผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงจากแหล่งต่าง ๆ มาได้และเป็นวิธีช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ

3. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน

3.1 ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงงานทั้งหมดและทราบเหตุผลที่ต้องกระทำ

3.2 ให้ผู้ร่วมงานพร้อมในการใช้ดุลพินิจที่เหมาะสม

3.3 พัฒนาจิตใจให้รักการร่วมมือกัน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ทำให้รู้สภาพการของงานที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผนซึ่งประกอบด้วยกระบวนการดังนี้

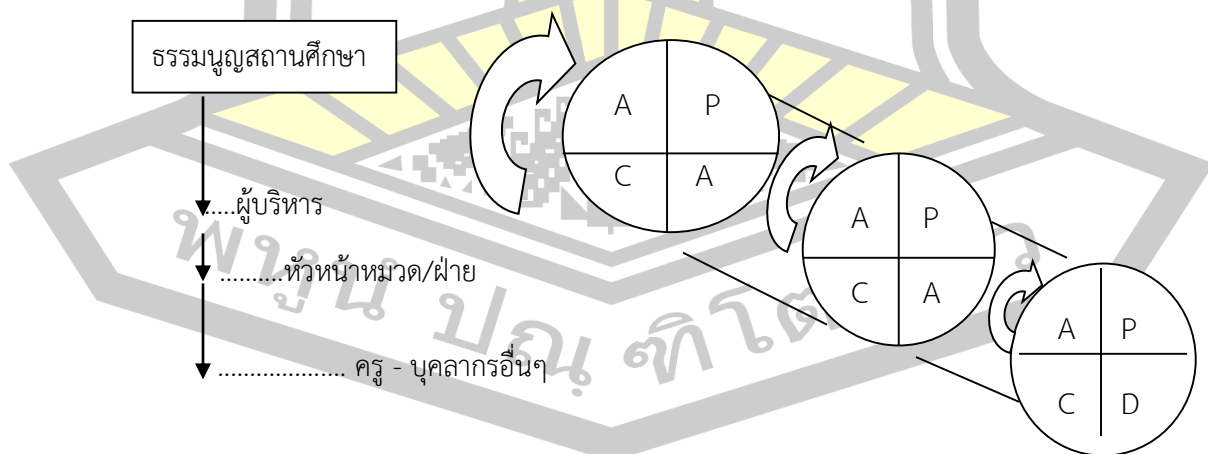
1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ
2. รวบรวมข้อมูล
3. พิจารณากระบวนการทำงานเป็นตอน ๆ เพื่อแสดงจำนวนและคุณภาพของผลงานที่ได้รับแต่ละขั้นตอนเปรียบเทียบกับที่ได้วางแผนไว้
4. การรายงาน จัดแสดงผลการประเมินรวมทั้งมาตรการป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว โดยรายงานเป็นทางการอย่างสมบูรณ์ และรายงานแบบย่ออย่างไม่เป็นทางการ

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) ผลของการตรวจสอบหากพบว่าเกิดความบกพร่องขึ้นทำให้งานที่ได้ไม่ตรงเป้าหมายหรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติตามแก้ไขปัญหาลักษณะที่ค้นพบ ดังนี้

1. ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย ต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ
2. ถ้าพบความผิดปกติใด ๆ ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกัน เพื่อมิให้ความผิดปกตินั้นเกิดขึ้นซ้ำอีกในการแก้ปัญหา เพื่อให้ผลงานได้มาตรฐานอาจใช้มาตรการดังต่อไปนี้

- 2.1 การย้านโยบาย
- 2.2 การปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงาน
- 2.3 การประชุมเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

นอกจากนี้ ยังสามารถแสดงการควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของทุกระบบที่เชื่อมโยงกัน ดังแผนภาพประกอบ 3



ที่มา : สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542)

ภาพประกอบ 3 การควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของทุกระดับที่เชื่อมโยงกัน

จากภาพประกอบจะเห็นได้ว่า การควบคุมคุณภาพตามกระบวนการ PDCA จะต้องมีการกระทำในทุกๆ ระบบอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร หัวหน้าหมวดหรือฝ่าย ครูและบุคลากรอื่น ๆ และมีการเชื่อมโยงกันจึงจะเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อันจะส่งผลให้ผลผลิตมีคุณภาพตามมาด้วย นอกจากนี้ยังต้องการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรมีการประเมินตนเองไปพร้อมกันด้วย กล่าวคือในกระบวนการปฏิบัติ หรือ D (Do) ควรจะมีวงจร PDCA หมุนอยู่ด้วยหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือในขณะที่มีการทำงานก็จะมีประเมินตนเองไปพร้อมกันนั่นเอง

ชนิกานต์ เขียรสูตร (2551) ได้นำเสนอ ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจร PDCA ประกอบด้วย “การวางแผน” อย่างรอบคอบ เพื่อ “การปฏิบัติ” อย่างค่อยเป็นค่อยไปแล้วจึง “ตรวจสอบ” ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิผลที่สุดก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน นอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในด้านแรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ การทำงาน เงิน เวลา ฯลฯ โดยสรุปแล้ว การวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการผสมผสานประสบการณ์ ความรู้ และทักษะอย่างลงตัว โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภทหลัก ๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 การวางแผนเพื่ออนาคต เป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือ กำลังจะเกิดขึ้น บางอย่างเราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้เลย แต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเรา สำหรับสิ่งนั้น

ประเภทที่ 2 การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลง สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดในอนาคตได้ด้วยการเริ่มต้น เปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

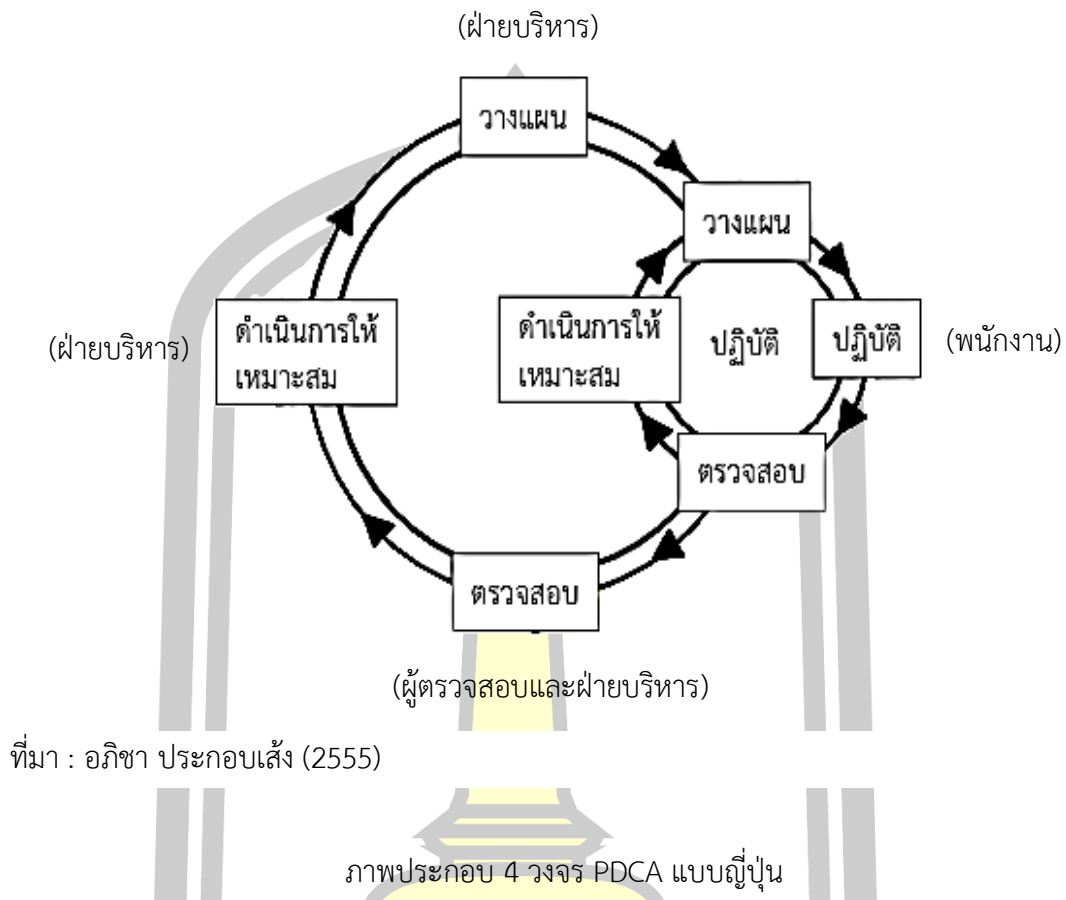
ขั้นตอนการปฏิบัติ (DO) ขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย เราไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น หากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องการทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอน เพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอการตรวจสอบทำให้เราทราบว่า การปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือ เราต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับ ขั้นตอนถัดไป

ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไขหรือการดำเนินงานให้เหมาะสม (Act) จะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรกก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควร จะดำเนินการอย่างไรต่อไปนี้อาทิ มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้ใช้ความพยายามให้มากขึ้น กว่าเดิม ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้หรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

อภิชา ประกอบแสง (2555) ได้นำเสนอหลักการบริหารสถานศึกษาควรวัดหลักวงจร การบริหารคุณภาพ (PDCA) โดยเริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อทศวรรษที่ 1930 โดยนักสถิติ ชื่อ Walter Shewhart ซึ่งได้พัฒนาขึ้นมาจากการควบคุมกระบวนการเชิงสถิติของ Bell Laboratories ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเป็นที่รู้จักกันดีในนามของ “วงจ Shewhart” และเมื่อทศวรรษ 1950 ได้มีการเผยแพร่อย่างกว้างขวางโดย W.Edwards Deming ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารคุณภาพ โดยหลายคนจึงมักเรียกววงจรนี้ว่า “วงจร Deming” ดังภาพประกอบ 4





ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจร PDCA การดำเนินงานตามวงจรคุณภาพมีการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ซึ่งเป็นการวางแผนอย่างรอบคอบ เพื่อการปฏิบัติอย่างค่อยเป็นค่อยไป แล้วจึงตรวจสอบผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพผลดีที่สุดก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องหาขั้นตอนดำเนินงานที่เหมาะสม โดยการมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม ประกอบด้วย

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ขั้นตอนการวางแผน เป็นการดำเนินการที่ครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้าง โดยมีการระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีข้อดีในการช่วยให้คาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ ลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ และช่วยให้รู้สภาพในปัจจุบัน เพื่อนำไปกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยการวางแผนมี 2 ประเภทหลัก ๆ คือ การวางแผนเพื่ออนาคต และการวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (DO) ขั้นตอนการปฏิบัติ เป็นการลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในระหว่างการปฏิบัติต้องตรวจสอบด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับการประสานงานหรือ สื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในแต่ละขั้นตอน สิ่งสำคัญต้องรู้อะไรบ้าง บ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนต่อไป โดยมีแนวทางในการดำเนินการตรวจสอบ ได้แก่

3.1 ตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงาน ได้แก่

3.1.1 ขั้นการศึกษาข้อมูล

3.1.2 ขั้นการเตรียมงาน การเตรียมงานตามแผนพร้อมหรือไม่

3.1.3 ขั้นการดำเนินงาน มีบุคลากรและทรัพยากรหรือไม่

3.1.4 ขั้นตอนการประเมิน มีเครื่องมือและขั้นตอนที่เหมาะสม

3.2 ตรวจสอบผลงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 ตรวจสอบโดยใช้มาตรฐานที่กำหนด

3.4 ตรวจสอบความพึงพอใจ

3.5 การตรวจสอบคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยดำเนินการดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบด้านบุคลากร

3.5.2 ตรวจสอบขีดความสามารถที่เหมาะสมและสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพของ

วัสดุ

3.5.3 ตรวจสอบวัตถุดิบมีความเพียงพอหรือมีมากเกินไปจนความจำเป็นหรือ

ยังใช้ไม่คุ้มค่า

3.5.4 ตรวจสอบระบบการทำงาน

3.5.5 ตรวจสอบระบบการบริหาร

4. ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Action) เป็นขั้นตอนที่จะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ กรณีที่ 1 ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และกรณีที่ 2 ผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ซึ่งจะต้องดำเนินการ ดังนี้

4.1 มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้

4.2 ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

4.3 ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้

4.4 เปลี่ยนเป้าหมายใหม่

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารตามวงจร Deming ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) หมายถึง การปฏิบัติที่เกี่ยวกับการประชุมเตรียมการ การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และวิธีการ การจัดสรรงบประมาณ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการมอบหมายงาน การประชาสัมพันธ์ การประสานงาน การเบิกจ่ายงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ การควบคุมงานที่กำหนดไว้ในแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญที่จะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตาม ตลอดจนให้การนิเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้วางไว้

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check) หมายถึง การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไป

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) หมายถึง การพิจารณาผลจากการตรวจสอบมาหาวิธีปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องหรือพัฒนาให้เป็นมาตรฐานในการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมด้วยวงจรคุณภาพต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

การนำเสนอเนื้อหาในตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome Gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้นและเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

Roth (1977) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับสภาพที่เป็นอยู่จริง

Guba และ Lincoln (1982) ให้ความหมายว่า ความต้องการจำเป็นเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และจะเป็นความต้องการจำเป็นต่อเมื่อสิ่งที่ได้รับนั้นก่อให้เกิดประโยชน์และหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะอยู่ในสภาพที่เป็นทุกข์อันตราย

หรือสภาพที่ไม่น่าพอใจพจนานุกรมของ Webster (Nufeldt and Guralnik, 1988) ให้ความหมายว่า “Needs” คือสิ่งที่เป็ประโยชน์ซึ่งขาดแคลนและเป็นสิ่งที่ต้องการหรือปรารถนาจะได้ Suarez (1990) ให้คำนิยามความต้องการจำเป็นที่ใช้กันมี 3 ประเภท ได้แก่ 1) การนิยามในรูปของความแตกต่าง 2) การนิยามในรูปของความต้องการ (Want) หรือความชอบ (Preference) และ 3) การนิยามในรูปของความขาดแคลน (Deficit)

Scriven (1991) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นที่ยอมรับกันส่วนใหญ่ คือนิยามความแตกต่าง (Discrepancy Definition) แต่ปัญหาของนิยามนี้อยู่ที่ระดับที่พึงประสงค์ซึ่งมักจะเป็นอุดมคติเกินไป ไม่สามารถปฏิบัติได้ และในความคิดเห็นของแต่ละคนการกำหนดระดับที่ควรจะเป็นก็แตกต่างกัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่จริงหรือความต้องการที่แท้จริง

2. การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ภายใต้งบประมาณที่มีจำกัด ในปัจจุบันการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ที่มีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในการประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างเป็นกลุ่มวิธีที่นิยมใช้มากมีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I = \text{Importance}$) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล ($D = \text{Degree of Success}$) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Is” โดยสูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้

$$PNI = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวัง

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

4. การวิเคราะห์แมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง และสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้แบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำที่กำหนด หรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมเป็นจุดตัด (Cut-off Score)

การสนทนาในรูปแบบกลุ่ม (Focus Group)

1. ความหมายการสนทนากลุ่ม

มีหน่วยงานและนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับการสนทนากลุ่มไว้ ดังนี้

Morgan (1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง วิธีการขั้นพื้นฐานในการอ้างอิงจากการปรากฏขึ้นสำหรับหัวข้อของการสนทนาพร้อมกัน ซึ่งวิธีการนี้ได้เสนอแนวทางให้ผู้วิจัยต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้คนและเรียนรู้สิ่งต่างๆจากการสนทนาของพวกเขาเหล่านั้น

รัตนะ บัวสนธ์ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การให้บุคคลกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมา ซึ่งเรียกว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ ซึ่งกำหนดให้สนทนาได้ต่อกัน แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่างๆที่นักวิจัยเป็นผู้กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์

ของการวิจัย ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เป็นการผสมผสานเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์รายบุคคล

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2553) ได้กำหนดว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การสัมภาษณ์ในอีกรูปแบบหนึ่งที่รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มประมาณ 6 -10 คน ซึ่งเลือกมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

วรวิทย์ โรมรัตนพันธ์ (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการนั่งสนทนาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) เป็นกลุ่ม โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มจะถูกคัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์ตรง หรือเป็นผู้สามารถให้ข้อมูลที่ต้องการได้ ดังนั้น ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มจึงจะเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะหลายๆประการที่คล้ายคลึงกัน (Homogeneity) โดยกลุ่มคนเหล่านี้จะถูกเชิญให้มาร่วมวงสนทนากันอย่างเป็นธรรมชาติ ในบรรยากาศที่เหมาะสม โดยมีจำนวนสมาชิกอยู่ระหว่าง 8 - 10 คน (บางตำราระบุ จำนวน 6 - 12 คน)

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการนั่งสนทนาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีสมาชิก 6 - 12 คน โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้จากการถูกคัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์ตรง หรือเป็นผู้สามารถให้ข้อมูลที่ต้องการได้ โดยกำหนดให้สนทนาโต้ตอบกัน แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่างๆที่นักวิจัยเป็นผู้กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การดำเนินการสนทนากลุ่ม

มีนักวิชาการได้กำหนดการดำเนินการสนทนากลุ่ม ดังนี้

กรแก้ว จันทภาษา (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินการสนทนากลุ่ม ในช่วงแรก ผู้ดำเนินการสนทนาควรเริ่มจากการแนะนำตนเอง และทีมงาน (ผู้จัดบันทึก และผู้บริการทั่วไป) โดยควรพยายามสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ควรจัดเตรียมอุปกรณ์(กระดาษสำหรับจดบันทึกและดินสอ ชาร์ต หรือกระดานดำ เครื่องบันทึกเสียง) ที่ใช้ในการสนทนากลุ่มให้พร้อม หลังจากนั้นจึงดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และจุดมุ่งหมายในการจัดสนทนากลุ่ม
2. เกริ่นนำด้วยคำถามอ่อนเครื่องเพื่อสร้างบรรยากาศผ่อนคลาย เป็นกันเอง
3. เมื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเริ่มมีความคุ้นเคยกัน จึงเริ่มคำถามในแนวการสนทนาที่จัดเตรียมไว้

นภเรณู สัจจรักษ์ ชีระฐิติ (2557) การสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิด ผู้เข้าร่วมสนทนาแต่ละกลุ่มจะมีประมาณ 7-12 คน ซึ่งมาจากเป้าหมายที่เรากำหนดไว้ การเตรียมการสนทนากลุ่มแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ผู้ดำเนินการสนทนา 1 คน ผู้จัดบันทึกสนทนา 1 คน
2. คัดเลือกผู้ร่วมสนทนาเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องรู้ประเด็นที่จะสนทนา จำนวนประมาณ 7-12 คน
3. เตรียมสถานที่สำหรับการสนทนากลุ่มให้เรียบร้อยควรเป็นห้องที่เงียบมีที่ครบพร้อมให้ทุกคนนั่ง

โดยลักษณะสำคัญของการสนทนากลุ่มนั้นจะประกอบไปด้วย

1. จำนวนครั้งของการทำสนทนากลุ่ม (Number of Focus Group Sessions) ควรทำหลายครั้งเพื่อประโยชน์หลายประการ เช่น เข้าใจกลุ่ม (Have a Good Sense of Audience) ได้รับข้อมูลที่มากเพียงพอที่จะเห็น แนวทางหรือใจความหลักสำคัญ (Patterns and Themes) จำนวนครั้งขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจะต้องทราบเองว่านวนเท่าไรจึงจะพอ หากข้อมูลนั้นที่ได้มามีความคงที่ (Consistent) อาจจะทำการสนทนากลุ่มเพียงครั้งหรือสองครั้ง

2. ระยะเวลา (Time Required) ประมาณ 90-120 นาที

3. จำนวนผู้เข้าร่วม (Number of Participants) ประมาณ 10-12 คน หัวใจสำคัญ คือ การจัดขนาดกลุ่มให้เล็กพอที่ทุกคนจะได้พูด แต่ใหญ่พอที่จะทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นที่หลากหลายได้

4. การเลือกผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Choosing Participants) การสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลรูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งไม่เน้นการเป็นตัวแทนทางสถิติ (Statistical Representative) ดังนั้น ต้องเลือกผู้เข้าร่วมการสนทนาแบบกลุ่มที่อยู่ในเกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

อย่างไรก็ตามการสนทนาในรูปแบบกลุ่มจะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขของการจัดการกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. บทบาทของผู้ดำเนินงานสนทนา มีความสำคัญในการทำให้เกิดบรรยากาศให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มพูดคุยได้อย่างเปิดเผย และต้องการให้เกิดความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. ในการสนทนากลุ่มต้องมีรูปแบบคล้ายกับการพูดคุยที่เป็นธรรมชาติ หรือการปฏิสัมพันธ์ทั่วไปทางสังคมไม่ใช่เพียงการรวบรวมข้อมูลของบุคคล แต่เป็นการพูดคุยที่แสดงความคิดเห็น สะท้อนความส่วนตัว

3. ลงลึกประเด็นที่สำคัญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสนทนาได้พูดคุยอย่างละเอียด
4. ประเด็นคำตอบได้จากการต่อยอดความรู้ซึ่งไม่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก
5. ผู้ดำเนินการสนทนามีบทบาทอย่างมากในการได้คำตอบที่ถูกต้อง

และมีความหมายต่อการวิจัย

เบญจ พรพลธรรม (2558) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินการสนทนากลุ่มควรดำเนินการ
ดังนี้

1. แนะนำตนเองและทีมงาน ได้แก่ พิธีกร ผู้จัดบันทึก และผู้บริการทั่วไป โดยปกติไม่ควรให้มีผู้สังเกตการณ์ อาจมีผลต่อการแสดงออก
2. อธิบายถึงจุดมุ่งหมายในการทำสนทนากลุ่ม ที่มาและวัตถุประสงค์ของการศึกษา
3. เริ่มต้นการสนทนาโดยการเริ่มเกริ่นด้วยคำถามอ่อนเครื่องสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง
4. เมื่อเริ่มคุ้นเคย พิธีกรจึงเริ่มคำถามในแนวการสนทนาที่จัดเตรียมไว้ โดยทิ้งช่วงให้มีการถกประเด็น และได้แย้งกันให้พอสมควร
5. พยายามสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ควบคุมเกมไม่ให้หยุดนิ่ง อย่าซักคนใดคนหนึ่งมากเกินไป คำถามที่ถามไม่ควรถามคนเดียว อย่าซักรายตัว
6. ในการนั่งสนทนา พยายามอย่าให้เกิดการข่มทางความคิด หรือชักนำผู้อื่นให้เห็นคล้อยตามผู้ที่พูดเก่ง (Dominate) สร้างบรรยากาศให้คนที่ไม่ค่อยพูดแสดงความคิดเห็นออกมาให้ได้

7. พิธีกรควรเป็นคนพูดเก่งซักเก่ง มีพรสวรรค์ในการพูดคุย จังหวะการถามดีถามซ้ำ ๆ ละเอียด ควรมีการพูดแทรกตกลงอย่างเหมาะสมด้วย และในการสนทนากลุ่มยังมีปัจจัยที่จำเป็น

วรวุฒิ โรมรัตนพันธ์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินการสนทนากลุ่มมีการดำเนินการ ดังนี้

1. เชิญสมาชิกเข้าห้องที่จัดเตรียมไว้หากเป็นห้องที่ใหญ่ และสมาชิกนั่งห่างกัน อาจต้องมีระบบเสียงเข้ามาช่วยให้การสนทนาเป็นไปอย่างราบรื่นชัดเจน
2. ควรมีป้ายชื่อ (อาจเป็นชื่อจริงหรือชื่อสมมุติก็ได้) สำหรับสมาชิกทุกคน โดยวางป้ายชื่อไว้ด้านหน้าเพื่อให้สามารถเรียกชื่อกันได้
3. เริ่มต้นด้วยการแนะนำตนเอง และทีมงานโดยพิธีกรจะชี้แจงวัตถุประสงค์การสนทนา พร้อมทั้งแจ้งด้วยว่าจะมีการบันทึกเสียงไว้ด้วย

4. สร้างบรรยากาศ สร้างความคุ้นเคย และเริ่มคำถามตามลำดับที่เตรียมไว้
5. เปิดโอกาสให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยพิธีกรต้องคอยกระตุ้นให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง รวมทั้งคอยจำกัดเวลา สำหรับสมาชิกบางรายที่ใช้เวลามากเกินไปในการแสดงความคิดเห็น หรือคอยครอบงำความคิดผู้อื่น
6. เมื่อได้พูดคุยจนครบประเด็นและถึงเวลาที่ต้องยุติ (ไม่ควรเกิน 2 ชั่วโมง)

พิธีกรกล่าวยุติการสนทนา กล่าวขอบคุณ และแจกของที่ระลึกแก่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

สรุปได้ว่า การดำเนินการสนทนากลุ่ม คือ กระบวนการจัดการสนทนา ซึ่งเริ่มจากเตรียมการสนทนา โดยเลือกห้องสนทนาที่เหมาะสม ควรมีป้ายชื่อผู้ร่วมสนทนา แล้วเข้าสู่การสนทนา โดยการแนะนำผู้จัดการสนทนากลุ่ม อธิบายจุดมุ่งหมายของการสนทนา สร้างความคุ้นเคย เริ่มการสนทนา สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยน ไม่ควรให้เกิดการครอบงำทางความคิด เมื่อได้พูดคุยจนครบประเด็นและถึงเวลาที่ต้องยุติ (ไม่ควรเกิน 2 ชั่วโมง) พิธีกรกล่าวยุติการสนทนา กล่าวขอบคุณ และแจกของที่ระลึกแก่ผู้เข้าร่วมสนทนา

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์จัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนครอบคลุมใน 5 อำเภอ คือ อำเภอกุดชุม อำเภอเลิงนกทา อำเภอไทยเจริญ อำเภอป่าดัว และอำเภอทรายมูล รวมทั้งสิ้น 219 โรงเรียน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 เพื่อส่งเสริม/พัฒนาจุดแข็งและโอกาส แก้ไขปรับปรุงจุดอ่อนและอุปสรรค ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 จึงร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (VISION)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับวิถีอีสานบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (MISSION)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาในสังกัดทุกระดับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคน มีความรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกษตรอินทรีย์ วิถีอีสาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ (GOALS)

เพื่อให้การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับวิถีอีสาน บนพื้นฐานความเป็นไทยก้าวไกลสู่สากล จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทุกระดับ พัฒนาสื่อเทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

3. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

5. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

6. ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและตามหลักธรรมาภิบาล

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีกลไกขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีประสิทธิภาพ

9. ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับเกษตรอินทรีย์ วิถีอีสาน และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปีการศึกษา 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 184 โรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 187 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 1,290 คน (กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2, 2562)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร โดยมีประชากรเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา จำนวน 5 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครู และบุคลากร จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี $PNI_{modified}$ ได้เป็น 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และวิธิตาเนินการ 29 วิธิตาเนินการ จะเห็นได้ว่าการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนสถานศึกษานั้นเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบและพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูป ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล ผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของตัวผู้เรียนเองและต่อสังคม

กาญจน์วรินทร์ พลอนันต์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณารายด้าน การมีภาวะผู้นำร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณารายด้าน การมีภาวะผู้นำร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.72$) 2) จุดแข็งของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ การมีภาวะผู้นำร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน และการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน ส่วนจุดอ่อน คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีมและแบ่งปันแนวทางปฏิบัติ การเรียนรู้ร่วมกันจากการสอบถาม การสนทนาที่สะท้อนความคิดและการนำความรู้ไปใช้ และสภาพของการสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามลำดับ โอกาสของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ สภาพเทคโนโลยี ส่วนภาวะคุกคาม คือ สภาพเศรษฐกิจ การเมืองและนโยบายของรัฐ และสภาพสังคม 3) กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มี 5 กลยุทธ์หลัก คือ (1) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและแบ่งปันแนวทางปฏิบัติ (2) ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันจากการสอบถาม การสนทนาที่สะท้อนความคิดและการนำความรู้ไปใช้ (3) พัฒนาขีดความสามารถของครูและเพิ่มประสิทธิภาพของสภาพของการสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4) ยกย่องคุณภาพของการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน และ (5) เพิ่มประสิทธิภาพของการมีภาวะผู้นำร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน โดยการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์

การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 โรงเรียน เครื่องมือ คือ แบบประเมิน และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยายและเทคนิค PNI_{modified} ผลการวิจัยพบว่า

1) กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ (1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ (3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน (4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าน้อยที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อไว้วางใจในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องมีค่าน้อยที่สุด 3) กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (5) กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

วาสนา ทองทวีงยศ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลภัสรดา เวียงคำ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู วิทยาลัยชุมชนพังงา พบว่า การดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การ สร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม ที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน และรู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกันที่จะดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การวางแผนพัฒนากลุ่ม ทุกคนช่วยกันวางแผนในการพัฒนาการดำเนินงานของกลุ่ม ซึ่งทำให้รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและรู้สึกว่าต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่ตนมีส่วนจัดทำ 3) การสื่อสารแบบออนไลน์ ทำให้สามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง 4) การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ทำให้ได้รับข้อมูลและความรู้ที่ผ่านการปฏิบัติจริงมาแล้ว จึงสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง และได้ผล 5) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูได้นำความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้จริง ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนทั้งทางด้านเนื้อหาและเทคนิคการจัดการเรียนการสอน 6) การสะท้อนกลับ ทำให้ผู้ร่วมวิจัยได้ทราบผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของกันและกัน ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนได้ โดยเรียนรู้ได้จากทั้งสิ่งที่ดี และสิ่งที่ควรพัฒนา 7) การเสริมพลัง ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีความมั่นใจในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของตน 8) การเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการ เรียนการสอนได้เรียนรู้ระหว่างกัน และต่างก็มีส่วนช่วยสนับสนุนกันและกันในการจัดการเรียน การสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ 9) การประเมินผล ทำให้ทราบผลการดำเนินงานทั้งใน ประเด็นที่สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และประเด็นที่ต้องเร่งแก้ไข จึงสามารถพัฒนาการดำเนินงานได้ อย่างต่อเนื่อง

ศิวกร รัตติโชติ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีองค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า แบ่งออกเป็นเงื่อนไขระดับครู ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม เงื่อนไขระดับโรงเรียน คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ขนาดของโรงเรียน 4) วัฒนธรรมองค์กร และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และกระบวนการ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการ ปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ รวมถึงผลการวิเคราะห์ด้วย โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ด้วยโปรแกรมเอชแอลเอ็ม พบว่า ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางบวก ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนของครู ได้แก่ ด้านประสบการณ์ ด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางลบต่อผลของชุมชนแห่งการ เรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม ตัวแปรระดับโรงเรียนไม่มี

อิทธิพลต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และจากการประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 7 ประเด็น จำนวน 49 ข้อ

นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ได้ทำการวิจัยการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 โดยผลการศึกษาพบว่า 1) การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตาม สถานที่ตั้งในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาล พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบาย ทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรและด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างกันส่วน ผลการเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความโดดเด่นในด้านความเป็นโรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนดีประจำตำบลและโรงเรียนที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ที่สูงในระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า การตั้งเป้าหมายร่วมกันโดยเฉพาะ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องมีนโยบายทิศทางและกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการทำงานไปสู่ความสำเร็จ ร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนางาน เพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ เกิดการรวมตัวของกลุ่มครู เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของชุมชนในการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทรและความไว้วางใจกัน แสดงออกด้วยความเต็ม

พิมพ์อร สดเอี่ยม และคณะ (2561) ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย

จากการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน พบว่า ครูและผู้บริหารได้มีการวางแผนเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน ออกแบบวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกัน ส่วนใหญ่จะออกมาในรูปแบบการประชุม เจริญนโยบายตั้งแต่ระดับกระทรวงลงมาถึงผู้ปฏิบัติงาน 2. มีทีมร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้พบว่า เกิดความร่วมมือในกระบวนการเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน มีการพูดคุยสนับสนุน โดยการจัดสรรเวลาให้มีการประสานความคิดเห็น วิเคราะห์ถึงแนวทางในการดำเนินการเพื่อเป้าหมายเดียวกัน และไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน 3. การเสาะแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ พบว่า มีการค้นพบวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายทั้งในกลุ่มสาระเดียวกัน กลุ่มช่วงชั้นเดียวกันและระดับชั้นเดียวกัน เกิดองค์ความรู้ใหม่ เกิดกระบวนการ เรียนรู้หรือวิธีการ ทดสอบและยังสามารถส่งผลหรือสะท้อนกลับให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 4. การลงมือปฏิบัติและทดลอง พบว่า มีการลงมือปฏิบัติและทดลองจริง ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเห็นผลที่ แสดงว่าสามารถแสดงออกถึงรูปธรรมที่มีความชัดเจน นักเรียนแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก เกิดความสุขระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถต่อยอดได้ขยายความได้อีกด้วย 5. ใช้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า มีการปรับปรุงพัฒนาต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ โดยอาศัยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ พูดคุยอย่างสม่ำเสมอ ด้วยกัลยาณมิตร รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เล็งเห็น ความสำคัญของการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง และมีร่องรอยของพัฒนาที่สามารถนำมา อ้างอิงได้ 6. มุ่งที่ผลลัพธ์พบว่า กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ส่งผลถึงผลลัพธ์ที่มุ่งความสำเร็จต่อผู้เรียน เกิด การเรียนรู้ใหม่และองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาต่อยอด มีหลักฐานการบันทึกตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการถึงระดับชั้น สุดท้ายอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นสำคัญ

นนทिया สายแสงจันทร์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็น และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอน จำนวน 257 คน โดยใช้วิธีการสุ่มของแบบสอบถามเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสำคัญอันดับหนึ่ง คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของรองลงมาคือ การสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วมและค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น พบว่า (1) ด้านการสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและตัดสินใจในงานที่ทำร่วมกัน (2) ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดขึ้น และ (3) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ควรสนับสนุนการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล 2) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล 1. การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และโครงสร้างการพัฒนาชุมชน 2. การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สามารถสรุปได้ ดังนี้ 2.1 ผลการสร้างรูปแบบรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการพื้นฐานของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล และวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และโครงสร้างการพัฒนาชุมชนส่วนที่ 3 เจาะใจความสำเร็จ 2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สรุปได้ว่า การยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมนั้น รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความเหมาะสม 2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นว่าคุณ่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า โดยรวมรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Gilrane, Roberts และ Russell (2008) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับกรณีศึกษาการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่าการสะท้อนความคิด และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของครูได้รับอิทธิพลจากการสนทนาเพื่อช่วยเหลือกันในการพัฒนาวิชาชีพระหว่างครูในโรงเรียน โครงสร้างทางกายภาพ เช่น สถานที่ตั้งโรงเรียน และการจัดตารางเวลาเพื่อให้คณะครูมีการประสานความร่วมมือระหว่างกัน การได้รับกำลังใจจากเพื่อนครู และบุคลากรในโรงเรียน และแหล่งเรียนรู้ที่ครูสามารถนำมาใช้เป็นสื่อการสอน

Calcosola (2009) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพร่วมของครู และชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพร่วมของครูและชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดีมากขึ้น และคณะครูที่รู้สึกว่าคุณครูมีประสิทธิภาพร่วมในโรงเรียน รับรู้ว่าเป็นโรงเรียนของพวกเขาเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเช่นกัน

Morrow (2010) ได้ศึกษาทัศนคติของครูเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่ดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี พบว่า ครูรับรู้การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นโอกาสสำหรับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ประกอบด้วยองค์ประกอบการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้อย่างมีความหมาย การทำงานอย่างมืออาชีพ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Voelkel (2011) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพร่วมของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน Central California โดยการสัมภาษณ์แบบหนึ่งต่อหนึ่งและการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงขึ้นไปนั้นเป็นผลมาจากประสิทธิภาพร่วมสูงขึ้นไป

Dan (2012) ได้ศึกษาผลกระทบจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเขต มิตเวสต์ พบว่า ในแต่ละโรงเรียนที่มีการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรูปแบบที่แตกต่างกัน ผู้ค้นพบการปฏิบัติที่ดีและไม่ดีโรงเรียนได้มีการปฏิบัติสิ่งที่ดีและไม่ดี โรงเรียนและครูเห็นความสำคัญของ

การสร้างการเรียนรู้การสื่อสารและความร่วมมือที่ดีที่มีความแตกต่างและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูได้รับคำแนะนำเชิงบวกในการปฏิบัติงาน การดำเนินการสร้างชุมชนอันเป็นสิ่งช่วยให้ครูมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นให้นักเรียนได้รับผลการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีม ภาวะผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานโครงสร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและชุมชนกัลยาณมิตร อีกทั้งเป็นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอน มุ่งพัฒนาครูเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียน ซึ่งควรมีการบริหารจัดการและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งและปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) มีขั้นตอนและวิธีการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา และนำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้

2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้วยแบบสอบถามและเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ (PNI)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จำนวน 2 โรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้วยการสัมภาษณ์ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับโดยทั่วกันหรือได้รับรางวัลด้านต่าง ๆ ไม่ต่ำกว่าระดับประเทศเกี่ยวกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

2. ยกร่างแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

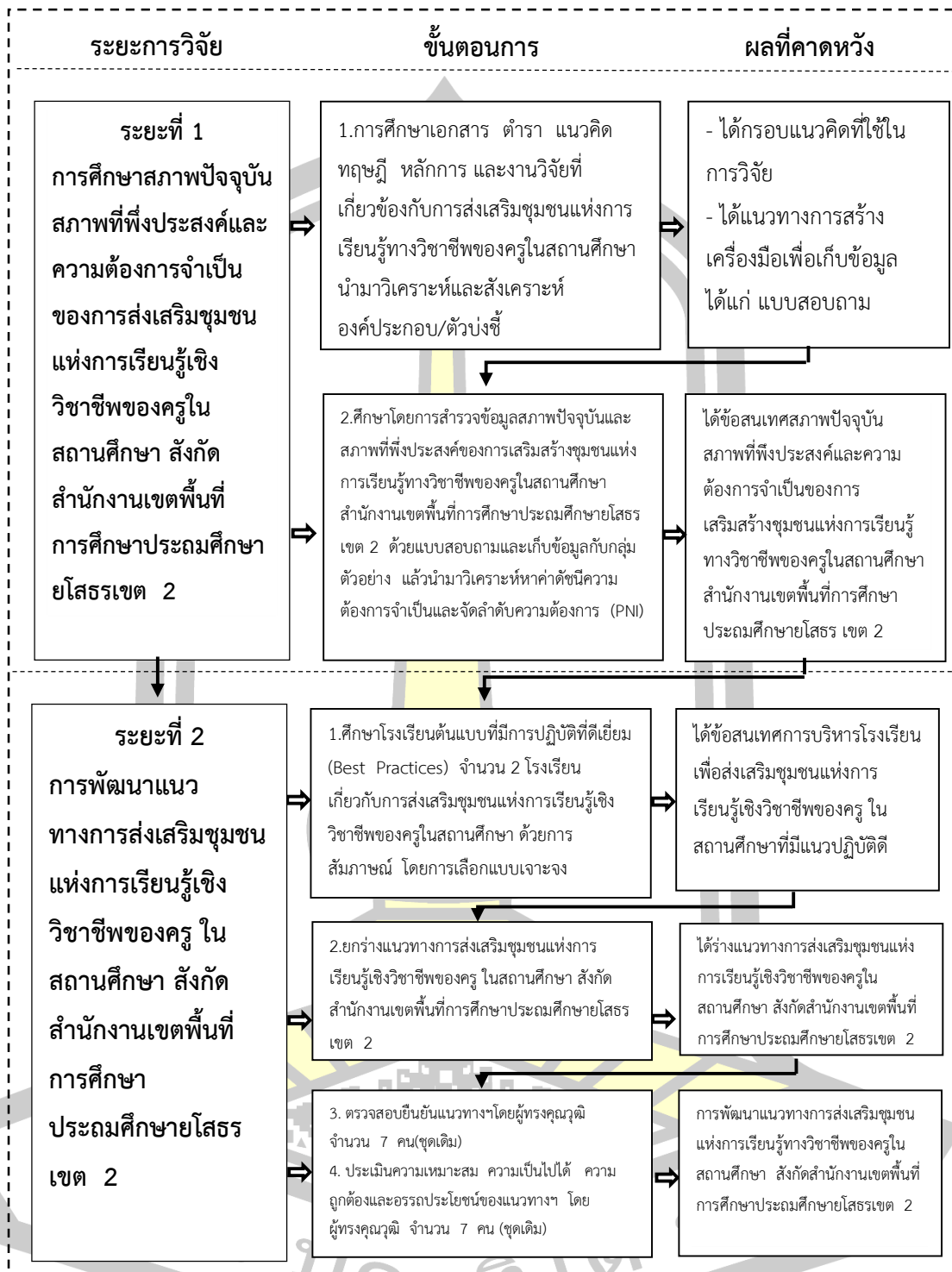
3. ตรวจสอบยืนยันแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด

4. ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน (กลุ่มเดิม) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ทั้ง 2 ระยะ สรุปลงภาพประกอบ 5





ภาพประกอบ 5 วิธีดำเนินการวิจัย

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริม
ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชายโสธร เขต 2**

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม
ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบ/
ตัวบ่งชี้ เพื่อกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยมีรายละเอียด
การดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 187 คน
และครูในสถานศึกษา จำนวน 1,290 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสธร
เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จากจำนวนสถานศึกษา 184 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู
รวมจำนวน 1,477 คน (ข้อมูล 1 เมษายน 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ตามขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดสถานศึกษาขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด
ตามเกณฑ์ของสำนักงานรองรับมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121–300 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

1.2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมด
กับตารางสำเร็จรูปตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

1.2.3 คำนวณหาค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรที่ได้มาจากวิธีการ
สุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้ให้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้
ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
โรงเรียนขนาดเล็ก	125	125	551	26	114
โรงเรียนขนาดกลาง	57	57	685	12	142
โรงเรียนขนาดใหญ่	2	5	54	1	11
รวม	184	187	1,290	39	267
		1,477		306	

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านมาสร้างแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) คือ

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2.2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ดังรายชื่อต่อไปนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3) นางสาวจริยา กรุณา วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2

4) สิบตำรวจตรีธีระวุฒิ บุญแนว วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านช่องเม็ก

5) นายจักรพงษ์ บุญคำ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนน้อมเกล้า

โดยการกำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวัดผลหรือการวิจัยการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบมาวิเคราะห์ความสอดคล้อง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Consistency : IC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IC = 0.60-1.00 ที่แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือเนื้อหาที่ต้องการ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้หรือไม่

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมาย
เนื้อหาที่ต้องการวัด โดยการแทนค่าในสูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.60 - 1.00 ผู้วิจัยจึงเลือกข้อความนั้น ๆ ไว้

2.2.4 การปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบของ
ผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของ
ผู้เชี่ยวชาญ

2.2.5 การทดลองใช้เครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามความ
คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
ซึ่งได้จากการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธี Item Total Correlation และหาค่าความเชื่อมั่นทั้ง
ฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของ Cronbach
(บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

2.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 จำนวน
306 คน เพื่อหาข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
แนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 เพื่อใช้ประกอบการยกร่างการพัฒนา

แนวการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กระทำตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อที่จะขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 อนุญาตให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับกำหนดวันส่งกลับแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมเป็นเวลา 15 วัน โดยการจัดส่งแบบสอบถามทั้งหมด 350 ชุด ดังนี้
 - 2.1 ส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 210 ชุด
 - 2.2 ส่งด้วยตนเอง จำนวน 140 ชุด
 - 2.3 เก็บแบบสอบถามคืนได้ทั้งหมด 334 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.43
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

 - 4.1 การจัดกระทำข้อมูล
 - 4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วสรุปผลเป็นความเรียง ดังนี้
 - 4.1.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง
 - 4.1.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรเขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ในแต่ละข้อ แต่ละด้านโดยจำแนกตามองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน และภาพรวม เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยถือตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

ค่าเฉลี่ย	ระดับสภาพการปฏิบัติงาน
4.51-5.00	หมายความว่า มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายความว่า มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายความว่า มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายความว่า มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายความว่า มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ	
4.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของผลคะแนน	
จากผู้เชี่ยวชาญ	4.2.2 หาค่าอำนาจจำแนก โดยวิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับ
	คะแนนรวม (Item Total Correlation) ด้วยสูตรสหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)
	4.2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)
4.3 สถิติพื้นฐาน	
	4.3.1 สถิติพื้นฐาน (Percentage)
	4.3.2 ร้อยละ (Percentage)
	4.3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
	4.3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ นำข้อมูลมา วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผลและศึกษาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ไว้ดังนี้

ผู้วิจัยนำเสนอเกณฑ์การคัดเลือกสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา จำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติ ดังนี้

1. เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศดีเด่น เป็นประจักษ์เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน และได้รับรางวัลด้านต่าง ๆ ระดับประเทศ ทางด้านการบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ดังนี้

1.1 โรงเรียนบ้านโนนสังข์ศรี ตำบลบ้านซ่ง อำเภอคำชะอี จังหวัด

มุกดาหาร

1.2 โรงเรียนจำนัณสายเจริญ ตำบลสวนกล้วย อำเภอกันทรลักษ์

จังหวัดศรีสะเกษ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารตำรา

(บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

2. สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากข้อมูลการศึกษา

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ในระยะที่ 1

3. นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาความคิดเห็นความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ .05 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)

4. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวม

ข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำไปส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการ สัมภาษณ์และการสังเกตในสถานศึกษาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้อุปกรณ์ประกอบในการศึกษา กรณีศึกษา ดังนี้

3.1.1 เครื่องบันทึกเสียง

3.1.2 กล้องถ่ายรูปและกล้องวิดีโอ

3.1.3 สมุดจดบันทึก

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ พร้อมทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุป ประเด็นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและผู้ช่วยนักวิจัยนิสิตปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ นำข้อมูล จากการศึกษาการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษามาสรุปประเด็นและ นำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ดำเนินการยกร่าง การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2 จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์การ การบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ในระยะที่ 1 และจากการศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบยืนยันแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1.2 ผู้วิจัยได้ติดต่อกันนัดหมายและนำส่งหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

1.3 ดำเนินการการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตามวัน เวลา และสถานที่
กำหนด

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 จบการศึกษาทางระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.2 ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการการศึกษา รองผู้อำนวยการการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ของหน่วยงานทางการศึกษา หรืออาจารย์มหาวิทยาลัย

2.3 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานดำเนินการขับเคลื่อนและส่งเสริมชุมชน
แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) ในสถานศึกษา

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

1. นายสุริยันต์ บุญกัณฑ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแคนน้อย
2. นายสาธิต บุญสะอาด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเล็งคำ
3. นางกัลยวรรณ ไชยจักร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแคน
4. สิบเอกกริชเพชร โสภภาพ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเจริญ
5. นายไสว ร่มโพธิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกก่อ
6. สิบเอกวัฒนา หลักทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าขี้ยาง
7. นายบุญจันทร์ ทาตะไชย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุงคำ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำร่างแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อตรวจสอบยืนยันด้วยการสนทนากลุ่ม(Focus Group)

4.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มาปรับแก้ตาม
คำแนะนำ สรุปลงเป็นการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรเขต 2

5. การจัดทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการเขียนรายงานและสรุปผล
การดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินอรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

4.1 จัดทำแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert)

4.2 ผู้วิจัยนำการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน (กลุ่มเดิม) ประเมินอรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง

4.3 นำผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ หาค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์เพื่อหาระดับคุณภาพความเหมาะสม โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดให้คะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพความเหมาะสมและการนำไปใช้มาก หรือมีคะแนนเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์พิจารณาและยอมรับว่าเป็นแบบประเมินที่นำมาใช้ได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1.1 ค่าความเที่ยงของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถามกับจุดมุ่งหมาย โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

ΣR แทน ผลรวมคะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) การคำนวณจะใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r_{xy}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$r_{XY} = \frac{N \Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{XY} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อ กับคะแนนรวม

ΣX แทน คะแนนรวมที่หาค่าอำนาจจำแนก

ΣY แทน ผลรวมของคะแนนรวมของแบบสอบถาม

N แทน จำนวนทั้งหมดของแบบสอบถาม

ΣXY แทน ผลรวมของผลคูณคะแนนที่หาค่าอำนาจจำแนก

ΣX^2 แทน ผลรวมของแบบสอบถามกำลังสองของคะแนนแต่ละข้อ

ΣY^2 แทน ผลรวมของแบบสอบถามกำลังสองของคะแนนรวม

1.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_t^2}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนข้อคำถาม
 $\sum s_t^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ
 s_t^2 แทน ความแปรปรวนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) อ้างอิงมาจาก บุญชม ศรีสะอาด (2554)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่าง
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X}) อ้างอิงมาจาก บุญชม ศรีสะอาด (2554)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) อ้างอิงมาจาก
บุญชม ศรีสะอาด (2554)

$$S.D = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนในกลุ่ม
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการหาความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ซึ่งเป็นวิธีการหา
ความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นแล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ มีสูตรในการ
คำนวณ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ PNI แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
 D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

พหุ ประถมศึกษา ชัยเว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (Important)
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเป็น 2 ระยะ ตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ตอนที่ 2 การผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นปรับปรุงเพื่อลำดับความสำคัญ (Modified Priory Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2

ตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบยืนยันแนวทางส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2

ตอนที่ 4 การประเมินอรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2

ตาราง 9 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	109	35.62
หญิง	197	64.38
รวม	306	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	55	17.97
25 – 35 ปี	97	31.70
35 – 45 ปี	90	29.41
45 – 55 ปี	35	11.44
มากกว่า 55 ปี	29	9.48
รวม	306	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาตรี	185	60.46
ปริญญาโท	121	39.54
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	306	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	38	12.42
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	0.33
ครูผู้สอน	267	87.25
รวม	306	100.00

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	58	18.95
5 – 10 ปี	140	45.75
11 – 15 ปี	50	16.34
16 – 20 ปี	42	13.73
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	16	5.23
รวม	306	100.00
6. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน	140	45.75
ขนาดกลาง นักเรียน 121 – 300 คน	154	50.33
ขนาดใหญ่ นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป	12	3.92
รวม	306	100.00

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 306 คน ประกอบด้วย เพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.62 เพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 64.38 ส่วนอายุ 35-45 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 60.46 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันเป็นครูผู้สอน จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 87.25 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 50.33

ตอนที่ 2 การผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโยธธ เขต 2 ปราบกฏตั้งตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ระดับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	3.45	0.46	ปานกลาง	4.50	0.43	มากที่สุด
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	3.57	0.55	มาก	4.53	0.40	มากที่สุด
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	3.54	0.56	มาก	4.53	0.42	มากที่สุด
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	3.51	0.53	มาก	4.57	0.36	มากที่สุด
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	3.54	0.55	มาก	4.54	0.37	มากที่สุด
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	3.50	0.53	ปานกลาง	4.53	0.38	มากที่สุด
โดยรวม	3.52	0.53	มาก	4.53	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมาก
ไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 3.57$) ด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 3.54$) ด้านชุมชน
กัลยาณมิตร ($\bar{X} = 3.54$) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.51$) และมีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้าง
สนับสนุนชุมชน ($\bar{X} = 3.45$) และ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 3.45$)

สภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.57$) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.54$)
ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 4.53$) ด้านภาวะผู้นำร่วมใจ ($\bar{X} = 4.53$) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน
($\bar{X} = 4.53$) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.50$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์
ระดับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางการสำเร็จ ร่วมกันอย่างชัดเจน	3.32	0.43	ปานกลาง	4.49	0.43	มาก
1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถ บรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน	3.43	0.41	ปานกลาง	4.52	0.40	มากที่สุด
1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จ เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.50	0.46	ปานกลาง	4.45	0.47	มาก
1.4 มีพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วย ความหวังและความเต็มใจเพื่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน	3.57	0.53	มาก	4.55	0.42	มากที่สุด
โดยรวม	3.45	0.46	ปานกลาง	4.50	0.43	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์และ
ค่านิยมร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง
3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีพันธกิจ
การทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตระหนักถึงคุณค่าของ
ความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถ
บรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพ
และทิศทางการสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์และ

ค่านิยมร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ระดับมากที่สุด 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีพันธกิจการทำงาน ร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถ บรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและ ทิศทางความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ระดับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

2. ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน	3.70	0.41	มาก	4.54	0.39	มากที่สุด
2.2 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจ ร่วมกัน	3.65	0.51	มาก	4.57	0.35	มากที่สุด
2.3 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน	3.58	0.52	มาก	4.52	0.40	มากที่สุด
2.4 เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ ร่วมกัน	3.32	0.78	ปานกลาง	4.54	0.42	มากที่สุด
2.5 มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกาลยาณมิตรที่ มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแล ซ้ำกันและกัน	3.62	0.53	มาก	4.50	0.43	มาก
โดยรวม	3.57	0.55	มาก	4.53	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ดำเนินกิจกรรม

เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน
 มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน ตกลงร่วมกัน
 ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน และเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน
 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ
 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ อยู่ระดับมาก
 ที่สุด 4 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คิดร่วมกัน
 วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน
 เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและ
 รับผิดชอบร่วมกัน และมุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์

ระดับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม

3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.1 กระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	3.60	0.50	มาก	4.44	0.47	มาก
3.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.57	0.55	มาก	4.47	0.41	มาก
3.3 ยกย่องและให้การยอมรับ ความสามารถของสมาชิกในการ ปฏิบัติงาน	3.53	0.53	มาก	4.57	0.38	มากที่สุด
3.4 ส่งเสริมให้เพื่อนครูสามารถแสดงออก ด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการ ครอบงำ	3.72	0.44	มาก	4.64	0.35	มากที่สุด
3.5 สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะ ผู้นำในตนเอง	3.48	0.60	ปานกลาง	4.52	0.43	มากที่สุด
3.6 เป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.35	0.76	ปานกลาง	4.52	0.46	มากที่สุด
โดยรวม	3.54	0.56	มาก	4.53	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ส่งเสริมให้เพื่อนครู สามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ กระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง และเป็นผู้ร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ อยู่ระดับมากที่สุด 4 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ส่งเสริมให้ เพื่อนครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ ยกย่องและให้การยอมรับ ความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง เป็นผู้ร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์

ระดับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4.1 เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	3.57	0.51	มาก	4.59	0.34	มากที่สุด
4.2 ร่วมคิด ร่วมทำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี	3.53	0.49	มาก	4.57	0.35	มากที่สุด
4.3 พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน	3.52	0.58	มาก	4.59	0.34	มากที่สุด
4.4 สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน	3.43	0.55	ปานกลาง	4.54	0.39	มากที่สุด
โดยรวม	3.54	0.56	มาก	4.53	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ร่วมคิด ร่วมทำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี พัฒนาการเรียนรู้ และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน และสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี และสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์

ระดับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5.1 อยู่ร่วมกันด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูล ปรารถนาดีและมิตรแท้	3.57	0.57	มาก	4.59	0.37	มากที่สุด
5.2 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.57	0.61	มาก	4.57	0.35	มากที่สุด
5.3 อยู่ร่วมกันแบบครอบครัวที่มี ลักษณะ วัฒนธรรมแบบเปิดเผย	3.35	0.65	ปานกลาง	4.54	0.36	มากที่สุด
5.4 มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ใ่ว่างใจ และการรับฟังความคิดเห็นปราศจาก อคติ	3.42	0.68	ปานกลาง	4.55	0.39	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5.5 มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน	3.57	0.63	มาก	4.55	0.39	มากที่สุด
5.6 ยึดหลักวินัยเชิงบวกในเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.60	0.46	มาก	4.39	0.39	มาก
5.7 ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน	3.68	0.35	มาก	4.60	0.33	มากที่สุด
5.8 ศรัทธาร่วม ในหลักปฏิบัติของคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา)	3.58	0.42	มาก	4.52	0.37	มากที่สุด
โดยรวม	3.54	0.55	มาก	4.54	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน ยึดหลักวินัยเชิงบวกในเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ศรัทธาร่วม ในหลักปฏิบัติของคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา) อยู่ร่วมกันด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูล ปรารถนาดีและมิตรแท้ เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ไว้วางใจและการรับฟังความคิดเห็นปราศจากอคติ และอยู่ร่วมกันแบบครอบครัวที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและนักเรียน อยู่ร่วมกันด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูล ประรณานาติและมิตรแท้ เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสราภาพ ใ้วางใจและการรับฟังความคิดเห็นปราศจากอคติ มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน อยู่ร่วมกันแบบครอบครัวที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ศรัทธาร่วม ในหลักปฏิบัติของคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) และยึดหลักวินัยเชิงบวกในเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ระดับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6.1 เน้นการปกครองแบบวัฒนธรรม กัลยาณมิตรมากกว่าวัฒนธรรมแบบราชการ	3.53	0.46	มาก	4.50	0.40	มาก
6.2 ดำเนินการต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน	3.47	0.49	ปานกลาง	4.52	0.37	มากที่สุด
6.3 บริหารจัดการและปฏิบัติงานใน สถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก	3.57	0.59	มาก	4.57	0.35	มากที่สุด
6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการ ดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูล สารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและ บริบทของแต่ละชุมชน	3.45	0.56	ปานกลาง	4.52	0.40	มากที่สุด
6.5 สื่อสารด้วยใจและมีระบบสารสนเทศของ ชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	3.48	0.56	ปานกลาง	4.52	0.40	มากที่สุด
โดยรวม	3.50	0.53	ปานกลาง	4.53	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุน ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้บริหารจัดการและ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก เน้นการปกครองแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตร มากกว่าวัฒนธรรมแบบราชการ สื่อสารด้วยใจและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนา วิชาชีพ ดำเนินการต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน และจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการ ของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุน ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ บริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก ดำเนินการต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละ ชุมชน สื่อสารด้วยใจและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ และเน้นการปกครอง แบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตรมากกว่าวัฒนธรรมแบบราชการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นปรับปรุงเพื่อลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นการส่งเสริมชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ยโสธร เขต 2

การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยโสธร เขต 2	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	3.45	4.50	0.304	1
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	3.57	4.53	0.269	6
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	3.54	4.53	0.278	5
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	3.51	4.57	0.301	2
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	3.54	4.54	0.282	4
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	3.50	4.53	0.293	3

จากตาราง 17 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2
เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ด้านการเรียนรู้
และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านภาวะผู้นำร่วม
ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ตามลำดับ



ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ยโสธร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพ และทิศทางความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน	3.32	4.49	0.353	1
1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผล ได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.43	4.52	0.317	2
1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.50	4.45	0.272	4
1.4 มีพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและ ความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.57	4.55	0.277	3

จากตาราง 18 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2
ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ
มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน
รองลงมาคือ มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
และมีพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามลำดับ
ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงาน
ร่วมกัน

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ยโสธร เขต 2

2. ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ
2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน	3.70	4.54	0.226	5
2.2 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน	3.65	4.57	0.252	3
2.3 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน	3.58	4.52	0.261	2
2.4 เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน	3.32	4.54	0.368	1
2.5 มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน	3.62	4.50	0.245	4

จากตาราง 19 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2
ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ เรียนรู้และ
การประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน รองลงมาคือ ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและ
รับผิดชอบร่วมกัน และคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือ
ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ยโสธร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ

3. ด้านภาวะผู้นำ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ
3.1 กระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	3.60	4.44	0.232	6
3.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.57	4.47	0.253	4
3.3 ยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน	3.53	4.57	0.293	3
3.4 ส่งเสริมให้เพื่อนครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ	3.72	4.64	0.248	5
3.5 สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง	3.48	4.52	0.298	2
3.6 เป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.35	4.52	0.349	1

จากตาราง 20 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2
ด้านภาวะผู้นำ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ เป็นผู้นำร่วมในการ
ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รองลงมาคือ สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำใน
ตนเอง และยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ
ส่วนลำดับสุดท้ายคือ กระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ยโสธร เขต 2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ
4.1 เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู	3.57	4.59	0.286	4
4.2 ร่วมคิด ร่วมทำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่ดี	3.53	4.57	0.293	3
4.3 พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติ จริงร่วมกัน	3.52	4.59	0.304	2
4.4 สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ ร่วมกัน	3.43	4.54	0.321	1

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2
ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ
สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน รองลงมาคือ พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจาก
การลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน และร่วมคิด ร่วมทำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี ตามลำดับ
ส่วนลำดับสุดท้ายคือ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ยโสธร เขต 2 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ
5.1 อยู่ร่วมกันด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูล ประรณาดิ และมิตรแท้	3.57	4.59	0.286	3
5.2 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.57	4.59	0.281	4
5.3 อยู่ร่วมกันแบบครอบครัว ที่มีลักษณะ วัฒนธรรม แบบเปิดเผย	3.35	4.54	0.354	1
5.4 มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถิ แห่งอิสรภาพ ใ้วางใจและการรับฟังความคิดเห็น ปราศจากอคติ	3.42	4.55	0.333	2
5.5 มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้ง การทำงานและการอยู่ร่วมกัน	3.57	4.55	0.277	5
5.6 ยึดหลักวินัยเชิงบวกในเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.60	4.39	0.219	8
5.7 ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิง บวกต่อการศึกษาและผู้เรียน	3.68	4.60	0.250	7
5.8 ศรัทธาร่วม ในหลักปฏิบัติของคุณธรรมและ จริยธรรม โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา)	3.58	4.52	0.261	6

จากตาราง 22 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ สนทนา
สะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน รองลงมาคือ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน
เป็นวิถิแห่งอิสรภาพ ใ้วางใจและการรับฟังความคิดเห็นปราศจากอคติ และอยู่ร่วมกันด้วยการ

ช่วยเหลือเกื้อกูล ประรณาดดีและมิตรแท้ ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ยึดหลักวินัยเชิงบวกใน
เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการ
จำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ยโสธร เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ
6.1 เน้นการปกครองแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตร มากกว่าวัฒนธรรมแบบราชการ	3.53	4.50	0.275	5
6.2 ดำเนินการต่อเนื่องและมุ่งมั่นยั่งยืน	3.47	4.52	0.304	2
6.3 บริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้น รูปแบบทีมงานเป็นหลัก	3.57	4.57	0.281	4
6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการ ของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ตามความ จำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน	3.45	4.52	0.310	1
6.5 สื่อสารด้วยใจและมีระบบสารสนเทศของชุมชน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	3.48	4.52	0.298	3

จากตาราง 23 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2
ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ
จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน
ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน รองลงมาคือ
ดำเนินการต่อเนื่องและมุ่งมั่นยั่งยืน และสื่อสารด้วยใจและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนา
วิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือ เน้นการปกครองแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตรมากกว่า
วัฒนธรรมแบบราชการ

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

การศึกษาส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่

2.1.1 โรงเรียนบ้านจำนนสายเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลรองชนะเลิศระดับเหรียญทอง
สถานศึกษายอดเยี่ยม ประเภทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม
PLC ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน การประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ.
(OBEC AWARDS) ระดับชาติ ครั้งที่ 8 ประจำปีการศึกษา 2561

2.1.2 โรงเรียนบ้านโนนสังข์ศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลรองชนะเลิศระดับเหรียญทองสถานศึกษายอดเยี่ยม
ประเภทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชนะเลิศระดับเหรียญทองผู้อำนวยการ
สถานศึกษายอดเยี่ยม ระดับขยายโอกาสทางการศึกษา รองชนะเลิศระดับเหรียญทองครูผู้สอน
ยอดเยี่ยม ระดับประถมศึกษา และชนะเลิศระดับเหรียญทองครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับขยายโอกาส
ทางการศึกษา การส่งเสริมการใช้นวัตกรรม PLC ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
การประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ระดับชาติ ครั้งที่ 7 ประจำปีการศึกษา 2560
และชนะเลิศระดับเหรียญทอง ประเภทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และรองชนะเลิศ
ระดับเหรียญทองครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับประถมศึกษา การส่งเสริมการใช้นวัตกรรม PLC
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน การประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC
AWARDS) ครั้งที่ 8 ประจำปีการศึกษา 2561 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู สรุปได้ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

โรงเรียนที่ 1

“...ภาพทิศทางการความสำเร็จทุกคนต้องชัดเจนและเห็นเหมือนกัน...”

(ผู้บริหาร : การสัมภาษณ์)

“...เป้าหมายสำคัญคือการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ครูต้องกำหนดพันธกิจ
ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จด้วยการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีอุดมการณ์...”

(ครู : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 2

“...อุดมการณ์ เป้าหมาย คุณค่างานและภาพความสำเร็จที่กำลังจะเกิดขึ้นคือความหวังที่เราต้องทำให้ได้...”

(ผู้บริหาร : การสัมภาษณ์)

“...ต้องมีการตั้งเป้าหมาย กำหนดงานและเข้าใจงานร่วมกัน...”

(ครู : การสัมภาษณ์)

ตาราง 24 สังเคราะห์ความถี่การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ความถี่
1. มองเห็นภาพ ทิศทางความสำเร็จและประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน	4
2. มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันของครู	4
3. ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4
4. กำหนดพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4

จากตาราง 24 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม แนวทางประกอบด้วย 1. มองเห็นภาพ ทิศทางความสำเร็จและประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน 2. มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันของครู 3. ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน และ 4. กำหนดพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

โรงเรียนที่ 1

“...ทีมร่วมมือสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(ผู้บริหาร : การสัมภาษณ์)

“...ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ไข ร่วมกันพัฒนา ร่วมกันเรียนรู้
และร่วมรับผิดชอบต่อผู้เรียน...”

(ครู : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 2

“...เสวนาสะท้อนปัญหาและประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน โดยมีเป้าหมาย
คือการพัฒนาผู้เรียน...”

(ผู้บริหาร : การสัมภาษณ์)

“...มุ่งเน้นทำงานร่วมกันเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรม
กัลยาณมิตร...”

(ครู : การสัมภาษณ์)

ตาราง 25 สังกะระหะท้ความถึการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ความถึ
1. ดำเนินกิจกรรมเพื่่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	3
2. คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน	4
3. ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน	4
4. เสวนาสะท้อนปัญหาและประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน	2
5. มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรม กัลยาณมิตร	2

จากตาราง 25 พบว่า ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ แนวทางประกอบด้วย 1. ดำเนินกิจกรรมเพื่่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน 3. ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน 4. เสวนาสะท้อนปัญหาและประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน และ 5. มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตร

3) ด้านภาวะผู้นำร่วม

โรงเรียนที่ 1

“...ผู้บริหารต้องมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ นิเทศ ตามตามให้กำลังใจและชื่นชมความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้บริหาร : การสัมภาษณ์)

“...รับฟังความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน...”

(ครู : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 2

“...สร้างแรงบันดาลใจภาวะผู้นำให้คนอื่นและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง ด้วยการส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการดำเนินกิจกรรม PLC...”

(ผู้บริหาร : การสัมภาษณ์)

“...ให้โอกาสทุกคนได้เป็นผู้นำ ให้โอกาสทุกคนได้แสดงศักยภาพ มีอิสระในการนำเสนอความคิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทุกคนต้องพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ...”

(ครู : การสัมภาษณ์)

ตาราง 26 สัเคราะห์ความถี่การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำร่วม

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ความถี่
1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	4
2. รับฟังความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4
3. ให้กำลังใจและชื่นชมความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน	2

ตาราง 26 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ความถี่
4. ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการทำงานและดำเนินกิจกรรม PLC ด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ	2
5. ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง	3
6. ส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการดำเนินกิจกรรม PLC	2

จากตาราง 26 พบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วม แนวทางประกอบด้วย 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน 2. รับฟังความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3. ให้กำลังใจและชื่นชมความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน 4. ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการทำงานและดำเนินกิจกรรม PLC ด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ 5. ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง และ 6. ส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการดำเนินกิจกรรม PLC

4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

โรงเรียนที่ 1

“...การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองเป็นคุณสมบัติของจิตวิญญาณความเป็นครูการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีก็เป็นคุณสมบัติของจิตวิญญาณเพื่อนครูเมื่อนำสองส่วนมารวมกันก็เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน...”

(ผู้บริหาร : การสัมภาษณ์)

“...ตรวจเยี่ยม นิเทศ ติดตามชั้นเรียนของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติดีในการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แล้วนำสิ่งที่ได้จากประสบการณ์ตรงมาสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนร่วมกันด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู...”

(ครู : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 2

“...การแบ่งปันประสบการณ์ ข้อมูล ความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ถือเป็นการอยู่ร่วมกันของครูด้วยด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน...”

(ผู้บริหาร : การสัมภาษณ์)

“...การเรียนรู้ร่วมกันของครูจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันอย่างต่อเนื่องคือการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ...”

(ครู : การสัมภาษณ์)

ตาราง 27 สังกะยาศรัยการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ความถี่
1. เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง	4
2. แบ่งปันประสบการณ์ ข้อมูล ความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้	4
3. ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน	4
4. สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน	4

จากตาราง 27 พบว่า ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ แนวทางประกอบด้วย

1. เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง
2. แบ่งปันประสบการณ์ ข้อมูล ความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้
3. ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน และ
4. สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

โรงเรียนที่ 1

“...มีวินัยในการทำงานและอยู่ร่วมกันด้วยคุณธรรม จริยธรรม และใช้หลักพรหมวิหาร 4 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันแบบ ครอบครัว เป็นพี่น้อง ถนอมน้ำใจกันและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน...”

(ผู้บริหาร : การสัมภาษณ์)

“...อยู่ร่วมกันด้วยสัมพันธ์ภาพไมตรี ประรณาดิและมิตรแท้ ด้วยการรักใคร่เสียสละ มีน้ำใจเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีภาพ...”

(ครู : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 2

“...อุทิศตนเพื่อองค์กร เพื่อการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน ด้วยการช่วยเหลือทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิตที่มีวัฒนธรรมแบบครอบครัว เพราะทุกคนคือคนสำคัญ อยู่ด้วยกันให้สบายใจและมีความสุข...”

(ผู้บริหาร : การสัมภาษณ์)

“...ขอให้มีคุณธรรม จริยธรรมและให้เกียรติในการอยู่ร่วมกัน เพื่อปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและการอยู่ร่วมกันด้วยการมีวินัยต่อตนเองและผู้อื่นแล้วจะมีความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน...”

(ครู : การสัมภาษณ์)

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ตาราง 28 สังเคราะห์ความถี่การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ความถี่
5.1 เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงาน รักใคร่ สามัคคี ช่วยเหลือกันด้วยความจริงใจ	3
5.2 อยู่ร่วมกันแบบครอบครัว เป็นพี่น้อง ถนอมน้ำใจกัน	2
5.3 ให้เกียรติและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	2
5.4 รับฟังความคิดเห็นของทุกคนด้วยเหตุผลและให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	2
5.5 ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน	4
5.6 มีวินัยและร่วมกันพัฒนา	3
5.7 มีอุดมการณ์ จรรยาบรรณเสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพครู	3
5.8 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการอยู่ร่วมกัน	2

จากตาราง 28 พบว่า ด้านชุมชนกัลยาณมิตร แนวทางประกอบด้วย 1. เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงาน รักใคร่ สามัคคี ช่วยเหลือกันด้วยความจริงใจ 2. อยู่ร่วมกันแบบครอบครัว เป็นพี่น้อง ถนอมน้ำใจกัน 3. ให้เกียรติและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล 4. รับฟังความคิดเห็นของทุกคนด้วยเหตุผลและให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็น 5. ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน 6. มีวินัยและร่วมกันพัฒนา 7. มีอุดมการณ์ จรรยาบรรณเสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพครู และ 8. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการอยู่ร่วมกัน

6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

โรงเรียนที่ 1

“...เน้นการปกครองและการอยู่ร่วมกับแบบกัลยาณมิตร ที่มีการดำเนินกิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง ด้วยการทำงานเป็นทีม สู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายภายนอก...”

(ผู้บริหาร : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนากิจกรรม PLC สู่ความยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก ภายใต้จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC อย่างเหมาะสม...”

(ครู : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 2

“...ต้องปฏิบัติตามปฏิทินและแผนการดำเนินกิจกรรม PLC โดย วัน เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งภายนอกและภายใน...”

(ผู้บริหาร : การสัมภาษณ์)

“...ทีมที่ดีและบรรยากาศที่ดีในการการทำงานและการอยู่ร่วมกันส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้...”

(ครู : การสัมภาษณ์)

ตาราง 29 สังเคราะห์ความถี่การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ความถี่
1. กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการปกครองที่เป็นวัฒนธรรมกาลยาณมิตรและมีความยืดหยุ่น	3
2. ดำเนินการต่อเนื่องตามแผนการกิจกรรม PLC และพัฒนากิจกรรม PLC สู่ความยั่งยืน	2
3. บริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก	3
4. จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสม	2
5. สร้างเครือข่ายภายนอกเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติดี	2

จากตาราง 29 พบว่า ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน แนวทางประกอบด้วย 1. กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการปกครองที่เป็นวัฒนธรรมกัลยาณมิตรและมีความยืดหยุ่น 2. ดำเนินการต่อเนื่องตามแผนการกิจกรรม PLC และพัฒนากิจกรรม PLC สู่ความยั่งยืน 3. บริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก 4. จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสม และ 5. สร้างเครือข่ายภายนอกเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติ

2.2 ยกร่างแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยการเก็บข้อมูลกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น แล้วนำไปศึกษากับโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 และจากการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ผู้วิจัยสามารถยกร่างแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ได้ดังตาราง 30



ตาราง 30 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์
และค่านิยมร่วม

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
1. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม		
1.1 มองเห็นภาพและทิศทาง ความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน	1.1 มองเห็นภาพ ทิศทาง ความสำเร็จและประโยชน์ ร่วมกันอย่างชัดเจน	1.1 มองเห็นภาพ ทิศทาง ความสำเร็จและประโยชน์ ร่วมกันอย่างชัดเจน
1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่ สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่ สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพ ร่วมกันของครู	1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่ สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพ ร่วมกันของครู
1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของ ความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทาง วิชาชีพในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของ ความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทาง วิชาชีพในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของ ความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทาง วิชาชีพในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน
1.4 มีพันธกิจการทำงาน ร่วมกันด้วยความหวังและความ เต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	1.4 กำหนดพันธกิจการทำงาน ร่วมกันด้วยความหวังและความ เต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	1.4 กำหนดพันธกิจการทำงาน ร่วมกันด้วยความหวังและความ เต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน

จากตาราง 30 พบว่า แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ประกอบด้วย 1. มองเห็นภาพ ทิศทางความสำเร็จและ
ประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน 2. มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการ
เรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของครู 3. ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิง
อุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน และ 4. กำหนดพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วย
ความหวังและความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตาราง 31 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
 แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านที่มาร่วมแรง
 ร่วมใจ

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ		
2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ ความสำเร็จภายใต้เป้าหมาย เดียวกัน	2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ ความสำเร็จภายใต้เป้าหมาย เดียวกัน โดยเน้นการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ ความสำเร็จภายใต้เป้าหมาย เดียวกัน โดยเน้นการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ
2.2 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และเข้าใจร่วมกัน	2.2 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และเข้าใจร่วมกัน	2.2 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และเข้าใจร่วมกัน
2.3 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจ ร่วมกัน ประเมินร่วมกันและ รับผิดชอบร่วมกัน	2.3 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจ ร่วมกัน ประเมินร่วมกันและ รับผิดชอบร่วมกัน	2.3 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจ ร่วมกัน ประเมินร่วมกันและ รับผิดชอบร่วมกัน
2.4 เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ ความรู้ร่วมกัน	2.4 เสวนาสะท้อนปัญหาและ ประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน	2.4 เสวนาสะท้อนปัญหา ประยุกต์ใช้ความรู้และเรียนรู้ ร่วมกัน
2.5 มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบ กัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือ เกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน	2.5 มุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน เป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบ วัฒนธรรมกัลยาณมิตร	2.5 มุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน เป็นทีมและอยู่ร่วมกันแบบ วัฒนธรรมกัลยาณมิตรที่มีการ ช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน และกัน

จากตาราง 31 พบว่า แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
 ในสถานศึกษา ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ประกอบด้วย 1. ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้
 เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและ
 เข้าใจร่วมกัน 3. ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน

4. เสวนาสะท้อนปัญหา ประยุกต์ใช้ความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน และ 5. มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็น ทีมและอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน

ตาราง 32 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
ด้านภาวะผู้นำร่วม

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
3. ภาวะผู้นำร่วม		
3.1 กระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน
3.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.2 รับฟังความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.2 รับฟังความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3.3 ยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน	3.3 ให้กำลังใจและชื่นชมความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน	3.3 ให้กำลังใจ ชื่นชมและยอมรับความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน
3.4 ส่งเสริมให้เพื่อนครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ	3.4 ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการทำงานและดำเนินกิจกรรม PLC ด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ	3.4 ส่งเสริมการทำงานและการแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ
3.5 สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง	3.5 ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง	3.5 ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง
3.6 เป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.6 ส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการดำเนินกิจกรรม PLC	3.6 ส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการดำเนินกิจกรรม PLC

จากตาราง 32 พบว่า แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำร่วม ประกอบด้วย 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน 2. รับฟังความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3. ให้กำลังใจ ชื่นชมและยอมรับความสามารถของสมาชิกในกรปฏิบัติงาน 4. ส่งเสริมการทำงานและการแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ 5. ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง และ 6. ส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการดำเนินกิจกรรม PLC

ตาราง 33 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
4. การเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ		
4.1 เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิต วิญญานความเป็นครู	4.1 เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิต วิญญานความเป็นครูอย่าง ต่อเนื่อง	4.1 เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิต วิญญานความเป็นครูอย่าง ต่อเนื่อง
4.2 ร่วมคิด ร่วมทำและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี	4.2 แบ่งปันประสบการณ์ ข้อมูล ความคิด และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติ ในการจัดการเรียนรู้	4.2 ร่วมคิด ร่วมทำ แบ่งปัน ประสบการณ์ ข้อมูล ความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนว ปฏิบัติดีในการจัดการเรียนรู้
4.3 พัฒนาการเรียนรู้และ วิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกัน	4.3 ตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม ชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพ จากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน	4.3 ตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม ชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพ จากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน
4.4 สนทนาสะท้อนผลการ ปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน	4.4 สนทนาสะท้อนผลการ ปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน	4.4 สนทนาสะท้อนผลการ ปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

จากตาราง 33 พบว่า แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 1. เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง 2. ร่วมคิด ร่วมทำ แบ่งปันประสบการณ์ ข้อมูล ความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติดีในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน 3. ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามชั้นเรียน และรายงานผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน และ 4. สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

ตาราง 34 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร		
5.1 อยู่ร่วมกันด้วยการช่วยเหลือ เกื้อกูล เอื้ออาทรปรารถนาดีและมิตรแท้	5.1 เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงาน รักใคร่สามัคคี ช่วยเหลือกันด้วยความจริงใจ	5.1 เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงานด้วยความรักใคร่ สามัคคี ปรารถนาดีและมิตรแท้
5.2 อยู่ร่วมกับแบบครอบครัวที่มีลักษณะ วัฒนธรรมแบบเปิดเผย	5.2 อยู่ร่วมกันแบบครอบครัวเป็นพี่น้อง ถนอมน้ำใจกัน	5.2 อยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมครอบครัว
5.3 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	5.3 ให้เกียรติและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	5.3 ให้เกียรติและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล
5.4 มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ไว้วางใจและการรับฟังความคิดเห็นปราศจากอคติ	5.4 รับฟังความคิดเห็นของคนด้วยเหตุผลและให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	5.4 มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของคนด้วยเหตุผล

ตาราง 34 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
5.5 มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็น ชุมชนแห่งความสุข ทั้งการ ทำงานและการอยู่ร่วมกัน	5.5 ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร แห่งความสุข ทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน	5.5 ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร แห่งความสุข ทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน
5.6 ยึดหลักวินัยเชิงบวกใน เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	5.6 มีวินัยและร่วมกันพัฒนา	5.6 ยึดหลักวินัยเชิงบวกในการ อยู่ร่วมกันและพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5.7 ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อ วิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อ การศึกษาและผู้เรียน	5.7 มีอุดมการณ์ จรรยาบรรณ เสียสละและอุทิศตนเพื่อ วิชาชีพครู	5.7 ทำงานแบบมีอุดมการณ์ จรรยาบรรณ เสียสละและ อุทิศตนเพื่อวิชาชีพครู
5.8 ศรัทธาร่วม ในหลักปฏิบัติ ของคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา)	5.8 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการอยู่ร่วมกัน	5.8 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการอยู่ร่วมกัน

จากตาราง 34 พบว่า แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน
สถานศึกษา ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ประกอบด้วย 1. เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงานด้วย
ความรักใคร่ สามัคคี ปราศจากอคติและมิตรแท้ 2. อยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมครอบครัว 3. ให้เกียรติและ
เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล 4. มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของ
ทุกคนด้วยเหตุผล 5. ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ทั้งการทำงาน
และการอยู่ร่วมกัน 6. ยึดหลักวินัยเชิงบวกในการอยู่ร่วมกันและการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ 7. ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาศึกษาและผู้เรียน
และ 8. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการอยู่ร่วมกัน

ตาราง 35 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
 แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านโครงสร้าง
 สนับสนุนชุมชน

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน		
6.1 เน้นการปกครองแบบ วัฒนธรรมกัลยาณมิตร มากกว่าวัฒนธรรมแบบ ราชการ	6.1 กำหนดโครงสร้างหรือ รูปแบบการปกครองที่เป็น วัฒนธรรมกัลยาณมิตรและมี ความยืดหยุ่น	6.1 กำหนดโครงสร้างหรือ รูปแบบการปกครองที่เป็น วัฒนธรรมกัลยาณมิตรและมี ความยืดหยุ่น
6.2 ดำเนินการต่อเนื่องและมุ่ง ความยั่งยืน	6.2 ดำเนินการต่อเนื่องตาม แผนการกิจกรรม PLC และ พัฒนากิจกรรม PLC สู่ความ ยั่งยืน	6.2 ดำเนินการต่อเนื่องตาม แผนการกิจกรรม PLC และพัฒนากิจกรรม PLC สู่ความยั่งยืน
6.3 บริหารจัดการและ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้น รูปแบบทีมงานเป็นหลัก	6.3 บริหารจัดการและ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้น รูปแบบทีมงานเป็นหลัก	6.3 บริหารจัดการและ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้น รูปแบบทีมงานเป็นหลัก
6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้ เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชน	6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้ เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูล สารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตาม ความจำเป็นและบริบทของแต่ละ ชุมชนอย่างเหมาะสม	6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้ เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูล สารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตาม ความจำเป็นและบริบทของแต่ละ ชุมชนอย่างเหมาะสม
	6.5 สร้างเครือข่ายภายนอก เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนว ปฏิบัติดี	6.5 สร้างเครือข่ายภายนอก เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนว ปฏิบัติดี

จากตาราง 35 พบว่า แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ประกอบด้วย 1. กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการปกครองที่เป็นวัฒนธรรมกัลยาณมิตรและมีความยืดหยุ่น 2. ดำเนินการต่อเนื่องตามแผนการกิจกรรม PLC และพัฒนากิจกรรม PLC สู่ความยั่งยืน 3. บริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก 4. จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็น และบริบทของแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสม และ 5. สร้างเครือข่ายภายนอกเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติดี

ตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

(ร่าง)

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้ประการสำคัญ คือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน ช่วยอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning : PBL) สิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งใน

ส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนา (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่องการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชากับด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไปด้วยนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC : Professional Learning Community) สู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นสื่อกลางที่เป็นกลไกสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ คือการปฏิรูปการศึกษาจากห้องเรียนที่เล็กที่สุดแต่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะการเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิม ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้ฝึก (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) ประกอบกับครูยุคประเทศไทย 4.0 ต้องสามารถช่วยนักเรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงเพื่อประโยชน์ของตัวเองและสังคม การพัฒนาครูในที่ตั้ง (Professional Learning Community : PLC หรือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) เพื่อให้ครูวิชาเอกต่าง ๆ ทุกสังกัดรวมตัวกันเพื่อพัฒนาองค์ความรู้จากการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ในแต่ละสาขาวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) จึงเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงคุณภาพของนักเรียน ครูและโรงเรียน เกิดจากแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนจากเดิมที่ส่วนใหญ่ครูมักเป็นผู้รับ (Passive Teacher) มาเป็นครูผู้เรียนรู้แบบกระตือรือร้น (Active Teacher) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพตนเอง เพื่อนครู ผู้เรียน และโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงอย่างยั่งยืนไม่สิ้นสุด เป็นต้นทุนวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีสำหรับบุคลากรในรุ่นต่อไป และชุมชน

แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเป็นการประยุกต์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนามาสู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยไม่ได้ใช้คำว่า “โรงเรียน” เป็น “องค์กร” แห่งการเรียนรู้ ด้วยเหตุผลที่ว่าการบริหารงานในลักษณะที่องค์กรจะมีความยืดหยุ่นกันด้วยโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ และการควบคุมด้วยอำนาจการบังคับบัญชา แตกต่างไปจากคำว่า “ชุมชน” ซึ่งจะมีความยืดหยุ่นกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันของทุกคนที่เป็นสมาชิก และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้วยการสะท้อนคิดร่วม ที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเรียนรู้ของครูเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2560)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนเห็นความสำคัญและความจำเป็น จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 เพื่อนำข้อเสนอแนะการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ไปใช้ในการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ ช่วยเหลือกันของครูในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ สนองต่อนโยบายการศึกษาและการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ในการพัฒนาครู ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมาย

1. เพื่อนำเสนอการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2
2. เพื่อให้ผู้บริหารและครูได้นำแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ไปใช้พัฒนาสถานศึกษา

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - 1.1 มองเห็นภาพ ทิศทางความสำเร็จและประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน
 - 1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันของครู
 - 1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.4 กำหนดพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน

2.3 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน

2.4 เสวนาสะท้อนปัญหา ประยุกต์ใช้ความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน

2.5 มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน

3. ด้านภาวะผู้นำร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน

3.2 รับฟังความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.3 ให้กำลังใจ ชื่นชมและยอมรับความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน

3.4 ส่งเสริมการทำงานและการแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจ

การครอบงำ

3.5 ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง

3.6 ส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพและการดำเนินกิจกรรม PLC

4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1 เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง

4.2 ร่วมคิด ร่วมทำ แบ่งปันประสบการณ์ ข้อมูล ความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

4.3 ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน

4.4 สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

5.1 เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ด้วยความปรารถนาดีและมิตรแท้

5.2 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีภาพ

5.3 ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน

5.4 ยึดหลักวินัยเชิงบวกในการอยู่ร่วมกันและการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5.5 ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

5.6 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการอยู่ร่วมกัน

6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

6.1 กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการปกครองที่เป็นวัฒนธรรมกัลยาณมิตร และมีความยืดหยุ่น

6.2 ดำเนินการต่อเนื่องตามแผนภารกิจกรม PLC และพัฒนากิจกรรม PLC สู่ความยั่งยืน

6.3 บริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสม

6.5 สร้างเครือข่ายภายนอกเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติดี

กลไกในการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยใช้หลักการแนวคิดวงจรคุณภาพ Deming (PDCA) ในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2 ตามแนวคิดการบริหารตามแนวทางของวงจรคุณภาพ Deming (PDCA) ของ สมศักดิ์ สิ้นธุระเวช (2542), อภิชา ประกอบแสง (2555) และสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan – P) การปฏิบัติที่เกี่ยวกับการประชุมเตรียมการ การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และวิธีการ การจัดสรรงบประมาณ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยพิจารณาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ด้านคุณภาพการบริหารจัดการด้วยค่าดัชนี PNI_{modified} จัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ สภาพปัญหาของสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความจำเป็นของการสร้างชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกลยุทธ์ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (DO – D) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญ ที่จะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตาม ตลอดจนให้การนิเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้วางไว้ โดยสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ร่วมมือร่วมพลังตามแผนการบริหารเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check – C) โดยการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา ซึ่งในการดำเนินงานในการตรวจสอบและประเมินผลมีกิจกรรมที่ควรปฏิบัติ มี 4 ขั้นตอน คือ

1. การระบุสภาพความสำเร็จของงานในช่วงเวลาที่จะตรวจสอบ โดยปกติแล้วในการปฏิบัติงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า จะมีข้อมูลที่บอกให้เราทราบว่างานนั้นมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอะไรบ้าง มากน้อยแค่ไหน ภายในระยะเวลาตามแผนที่วางไว้ ในการระบุความสำเร็จของงานในขั้นตอนนี้ก็ต้องดูช่วงเวลาที่ทำการตรวจสอบ

2. การตรวจสอบวัดผลการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบวัดผลการปฏิบัติงานจริง ๆ ณ วันที่ทำการตรวจสอบว่าสำเร็จมากน้อยแค่ไหน ในการตรวจสอบวัดก็อาศัยเครื่องมือและวิธีการในการตรวจวัดที่แตกต่างกัน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการทดสอบเป็นลายลักษณ์อักษร การดูผลการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

3. การประเมินผลการดำเนินงาน เป็นการเปรียบเทียบ เพื่อตีค่าการดำเนินงานว่าดี มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลจากการวัด (Measurement) กับเกณฑ์ (Criteria) ก็คือหลักการประเมิน (Evaluation) โดยทั่วไปการประเมินกรณีนี้อาจกล่าวได้ว่าสภาพความสำเร็จของงานถือเป็นเกณฑ์ ผลการดำเนินงานถือเป็นการวัด ดังนั้น เมื่อจะทำการประเมินเรื่องใดก็ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งสองอย่างไม่ครบถ้วนก็ไม่สามารถจะประเมินได้

4. ข้อเสนอแนะ เป็นการเสนอข้อคิดเห็นของผู้ตรวจสอบและประเมินจากผลการประเมินในข้อ 3 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปรับปรุงแก้ไข ทำให้การดำเนินงานในเรื่องนั้นเป็นผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้าผลการประเมินว่าดี มีความเหมาะสมอยู่แล้ว ก็อาจจะยกย่องชมเชยหรือให้กำลังใจผู้ปฏิบัติหรือปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สูงขึ้น ให้อีกขั้น ถ้าผลการประเมินยังไม่ดี ยังไม่เหมาะสมก็อาจจะเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มคน เพิ่มอุปกรณ์ หรือแนะนำ

วิธีการปฏิบัติที่คิดว่าเหมาะสม ซึ่งข้อมูลจากการชี้แนะของผู้ประเมินจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act – A) ด้วยการพิจารณาผลจากการตรวจสอบมาหาวิธีปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องหรือพัฒนาให้เป็นมาตรฐานในการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมด้วยวงจรคุณภาพซึ่งเป็นการปรับแก้ตามผลการตรวจสอบและประเมินในขั้นตอนก่อนหน้า ถ้าผลการประเมินพบว่างานยังไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็ต้องเร่งรัดปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือใช้เวลาในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อจะสามารถทำงานที่คาดหวังไว้แล้วให้สำเร็จ แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ให้การดำเนินงานต่อไปก็จะได้รับเปลี่ยนตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นจะได้เป็นการท้าทายผู้ปฏิบัติ จึงเห็นได้ว่าการปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถทำได้ตลอดเวลาไม่ว่างานที่ทำมาแล้วจะสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ผลจากการปฏิบัติในลักษณะนี้ก็จะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลงพัฒนาไปในทางที่ดีที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา

การบริหารตามแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (DO) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผนการลงมือปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้มีคุณภาพ

เงื่อนไขความสำเร็จ

เงื่อนไขความสำเร็จแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้น โดยครอบคลุมในทุกสถานศึกษา ควรเพิ่มจุดเน้นดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนกำหนดนโยบายและเป้าหมายผลลัพธ์ในการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนากิจการการเรียนรู้ในสถานศึกษา
3. ปฏิบัติตามคู่มือและปฏิทินการดำเนินงานการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
4. มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพื่อการกระตุ้นและพัฒนาวิชาชีพของครู
5. สร้างเครือข่ายภายนอก เพื่อการช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติดี

6. มีการอบรมครูเพื่อนำปรัชญา เทคนิคการสอนหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น การเรียนการสอนแบบ PBL พัฒนาปัญญาภายนอก การใช้จิตศึกษาพัฒนาปัญญาภายใน ประกอบการใช้ PLC เป็นกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

7. ประสานความร่วมมือทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

8. มีงบประมาณสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบยืนยันแนวทางส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ได้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ขึ้นเมื่อวันศุกร์ที่ 10 กรกฎาคม 2563 เวลา 09.00 น.–12.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านหนองแคน ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง สามารถสรุปผลการสนทนากลุ่ม ปรากฏดังตาราง 36

ตาราง 36 บทสรุปแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
หลักการและเหตุผล	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มเติม เชื่อมโยงและสอดคล้อง - บริบทของ สพป.ยส.2	แก้ไขตามข้อเสนอแนะ
ความมุ่งหมาย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	คงไว้
แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2		
1.1 มองเห็นภาพ ทิศทางความสำเร็จ และประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ “มองเห็นภาพ ทิศทาง ความสำเร็จ” และ “มองเห็น ทิศทาง ภาพความสำเร็จ” และ เพิ่ม “วางแผนการกำหนด วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ”	1.1 วางแผนการกำหนด วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ให้ มองเห็นทิศทาง ภาพความสำเร็จ และประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน

ตาราง 36 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของครู	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	1.2 ร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของครู
1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มเติมข้อความ “ประเมินการตระหนักรู้”	1.3 ประเมินการตระหนักรู้ถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน
1.4 กำหนดพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจ เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความจาก “กำหนดพันธกิจ” เป็น “พัฒนาพันธกิจ”	1.4 พัฒนาพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจ เพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของผู้เรียน
1.4 กำหนดพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจ เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความจาก “กำหนดพันธกิจ” เป็น “พัฒนาพันธกิจ”	1.4 พัฒนาพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจ เพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ		
2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	ผู้ทรงคุณวุฒิให้เพิ่มเติม “วางแผน”	2.1 วางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ
2.2 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	2.2 ร่วมกันวางแผน ดำเนินการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข
2.3 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	2.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานและตัดสินใจร่วมกัน

ตาราง 36 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
2.4 เสวนาสะท้อนปัญหา ประยุกต์ใช้ความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มเติม “การจัดการความรู้ร่วมกันเป็นทีม” และตัดข้อความ “เสวนาสะท้อนปัญหา”	2.4 เรียนรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้ และจัดการความรู้ร่วมกันเป็นทีม
2.5 มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม และอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรม กัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ตัดข้อความ “มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน”	2.5 มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรม กัลยาณมิตร
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม		
3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความไว้	3.1 จัดทำแผนโครงสร้างการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
3.2 รับฟังความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความไว้และเพิ่มเติม “การตรวจสอบการปฏิบัติงาน”	3.2 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตรวจสอบการปฏิบัติงาน
3.3 ให้กำลังใจ ชื่นชมและยอมรับความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความไว้และเพิ่มเติม “พัฒนาการปฏิบัติงาน ”	3.3 ให้กำลังใจ ชื่นชมและยอมรับความสามารถของสมาชิก และร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงาน
3.4 ส่งเสริมการทำงานและการแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ตัดข้อความ และปรับข้อความ	3.4 แสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงานด้วยความเต็มใจ
3.5 ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ตัดข้อความ “ส่งเสริม”	3.5 สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง
3.6 ส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการดำเนินกิจกรรม PLC	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ตัดข้อความ “และการดำเนินกิจกรรม PLC”	3.6 ส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 36 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ		
4.1 เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความและเพิ่มเติม “จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้”	4.1 จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองด้วยจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง
4.2 ร่วมคิด ร่วมทำ แบ่งปัน ประสบการณ์ ข้อมูล ความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ “สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน”	4.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน
4.3 ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อะไรจากการทำงานจริงร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คงข้อความไว้	4.3 ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อะไรจากการทำงานจริงร่วมกัน
4.4 สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มเติม “จัดทำระบบสารสนเทศ”	4.4 สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้และจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร		
5.1 เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงานด้วยความรักใคร่ สามัคคี ปราศจากอคติและมิตรแท้	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอปรับข้อความ 5.1 รวมกับ 5.2	5.1 เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงานและการอยู่ร่วมกัน
5.2 อยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมครอบครัว		วัฒนธรรมแบบครอบครัว ด้วยความรักใคร่ สามัคคี ปราศจากอคติและมิตรแท้
5.3 ให้เกียรติและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอปรับข้อความ 5.3 รวมกับ 5.4	5.2 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับการแสดงความ
5.4 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีภาพ		คิดเห็นอย่างเสรีภาพ

ตาราง 36 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
5.5 ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ - “ผู้บริหารนิเทศ ติดตามและส่งเสริม” และ ปรับข้อความรวมกับข้อ 5.6 ข้อ 5.6 แล้วตัดข้อความบางส่วนทิ้ง	5.3 ผู้บริหารนิเทศ ติดตามและส่งเสริมความสุขในการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบสังคมครอบครัว โดยการยึดหลักวินัยเชิงบวก
5.6 ยึดหลักวินัยเชิงบวกในการอยู่ร่วมกันและการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		
5.7 ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิให้เสนอให้เพิ่มเติมข้อความ “วางแผนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์” และเพิ่ม “เพื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู”	5.4 วางแผนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์การเป็นชุมชนกัลยาณมิตรในการทำงานแบบอุทิศตนเพื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
5.8 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรวิหาร 4 ในการอยู่ร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิให้เสนอให้เพิ่มข้อความ “ในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน” และ “สร้างปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นชุมชนกัลยาณมิตร”	5.5 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรวิหาร 4 ในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยสร้างปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นชุมชนกัลยาณมิตร
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน		
6.1 กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการปกครองที่เป็นวัฒนธรรมกัลยาณมิตร และมีความยืดหยุ่น	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คงข้อความไว้	6.1 กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการปกครองที่เป็นวัฒนธรรมกัลยาณมิตรและมีความยืดหยุ่น
6.2 บริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มเติมข้อความไว้ “นิเทศ ติดตามและสนับสนุน”	6.2 นิเทศ ติดตามการบริหารจัดการและสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก
6.3 ดำเนินการต่อเนื่องตามแผนการกิจกรรม PLC และพัฒนากิจกรรม PLC สู่ความยั่งยืน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มเติม “กำหนดแผน” ปรับข้อความ “สู่ความยั่งยืน” เป็น “อย่างต่อเนื่อง”	6.3 กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรม PLC และพัฒนากิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง

ตาราง 36 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสม	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คงข้อความไว้	6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสม
6.5 สร้างเครือข่ายภายนอกเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติ	ผู้ทรงคุณวุฒิให้เพิ่มข้อความ “จัดทำข้อมูลสารสนเทศ” และ “สนับสนุนการจัดการศึกษา”	6.5 จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอแนะและสนับสนุนการจัดการศึกษา

จากตาราง 36 ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่ม สรุปได้ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม จากเดิมมี 4 ข้อ ให้ปรับแก้ข้อความทุกข้อ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ จากเดิมมี 5 ข้อ ให้คงแนวทางไว้บางข้อและมีการปรับแก้ข้อความในบางข้อ ด้านภาวะผู้นำร่วม จากเดิมมี 6 ข้อ ให้คงแนวทางไว้บางข้อและมีการปรับแก้ข้อความในบางข้อ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ จากเดิมมี 4 ข้อ ให้คงแนวทางไว้บางข้อและมีการปรับแก้ข้อความในบางข้อ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร จากเดิมมี 8 ข้อ ให้มีการปรับแก้และยุบรวมแนวทางเหลือ 5 ข้อ และด้านโครงสร้างสนับสนุน จากเดิมมี 5 ข้อ ให้คงแนวทางไว้บางข้อและมีการปรับแก้ข้อความในบางข้อ และเสนอแนะให้นำแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 มาจัดทำกลไกการบริหารจัดการด้วยหลักการแนวคิดวงจรคุณภาพ Deming (PDCA)

(ฉบับสมบูรณ์)

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้ประการสำคัญ คือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมๆ กับผู้เรียน ช่วยอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning : PBL) สิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำหน้าที่ของครูชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนา (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่องการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชชาติด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิดจากการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและ ไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไปด้วยนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึง

ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC : Professional Learning Community) สู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นสื่อกลางที่เป็นกลไกสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ คือการปฏิรูปการศึกษาจากห้องเรียนที่เล็กที่สุดแต่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะการเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิม ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้ฝึก (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) ประกอบกับครูยุคประเทศไทย 4.0 ต้องสามารถช่วยนักเรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงเพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม การพัฒนาครูในที่ตั้ง (Professional Learning Community : PLC หรือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) เพื่อให้ครูวิชาเอกต่าง ๆ ทุกสังกัดรวมตัวกันเพื่อพัฒนาองค์ความรู้จากการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ในแต่ละสาขาวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17, 2560)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) จึงเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงคุณภาพของนักเรียน ครูและโรงเรียน เกิดจากแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนจากเดิมที่ส่วนใหญ่ครูมักเป็นผู้รับ (Passive Teacher) มาเป็นครูผู้เรียนรู้แบบกระตือรือร้น (Active Teacher) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพตนเอง เพื่อนครู ผู้เรียน และโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงอย่างยั่งยืนไม่สิ้นสุด เป็นต้นทุนวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีสำหรับบุคลากรในรุ่นต่อไป และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเป็นการประยุกต์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาไปสู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยไม่ได้ใช้คำว่า “โรงเรียน” เป็น “องค์กร” แห่งการเรียนรู้ ด้วยเหตุผลที่ว่าการบริหารงานในลักษณะที่องค์กรจะมีความยืดหยุ่นกันด้วยโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ และการควบคุมด้วยอำนาจการบังคับบัญชา แตกต่างไปจากคำว่า “ชุมชน” ซึ่งจะมีความยืดหยุ่นกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันของทุกคนที่เป็นสมาชิก และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้วยการสะท้อนคิดร่วมที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเรียนรู้ของครูเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีเป้าประสงค์ (GOALS) เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับวิถีอีสาน บนพื้นฐานความเป็นไทยก้าวไกลสู่สากล คือการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning community : PLC)

เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สนองต่อนโยบายกระทรวงศึกษาธิการทั้งการพัฒนาครูและการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ (กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2, 2562)

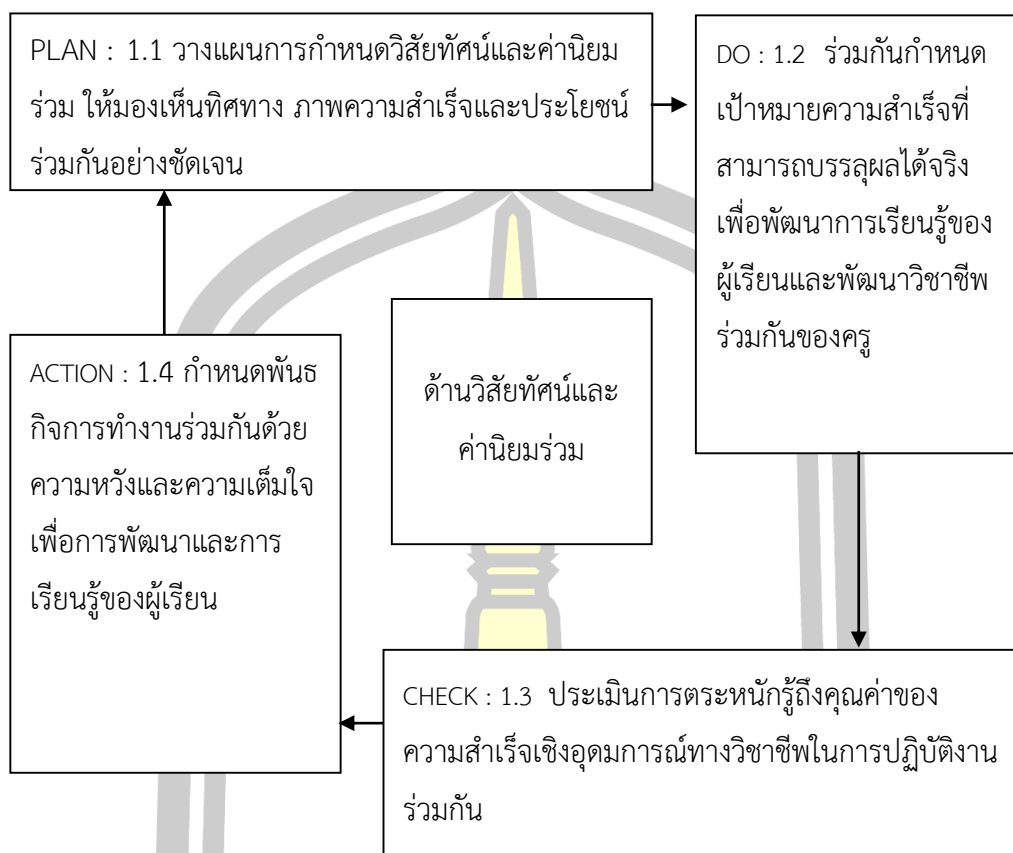
ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนเห็นความสำคัญและความจำเป็น จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 เพื่อนำข้อเสนอเทศการพัฒนาระบบการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ไปใช้ในการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ ช่วยเหลือกันของครูในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ สนองต่อนโยบายการศึกษาและการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ในการพัฒนาครู ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมาย

1. เพื่อนำเสนอการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2
2. เพื่อให้ผู้บริหารและครูได้นำแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ไปใช้พัฒนาสถานศึกษา

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

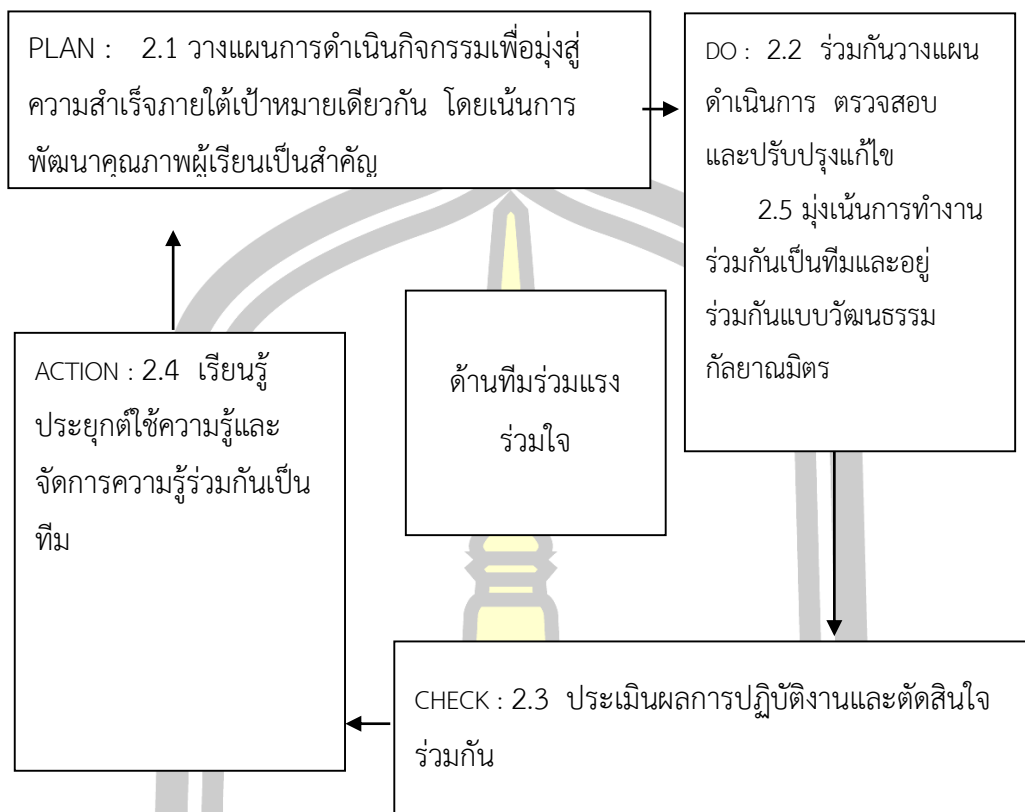
1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - 1.1 วางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมให้มองเห็นทิศทาง ภาพความสำเร็จ และประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน (P)
 - 1.2 ร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของครู (D)
 - 1.3 ประเมินการตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน (C)
 - 1.4 กำหนดพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจ เพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของผู้เรียน (A)



2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 2.1 วางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (P)
- 2.2 ร่วมกันวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข (D)
- 2.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานและตัดสินใจร่วมกัน (C)
- 2.4 เรียนรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้และจัดการความรู้ร่วมกันเป็นทีม (A)
- 2.5 มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตร (D)

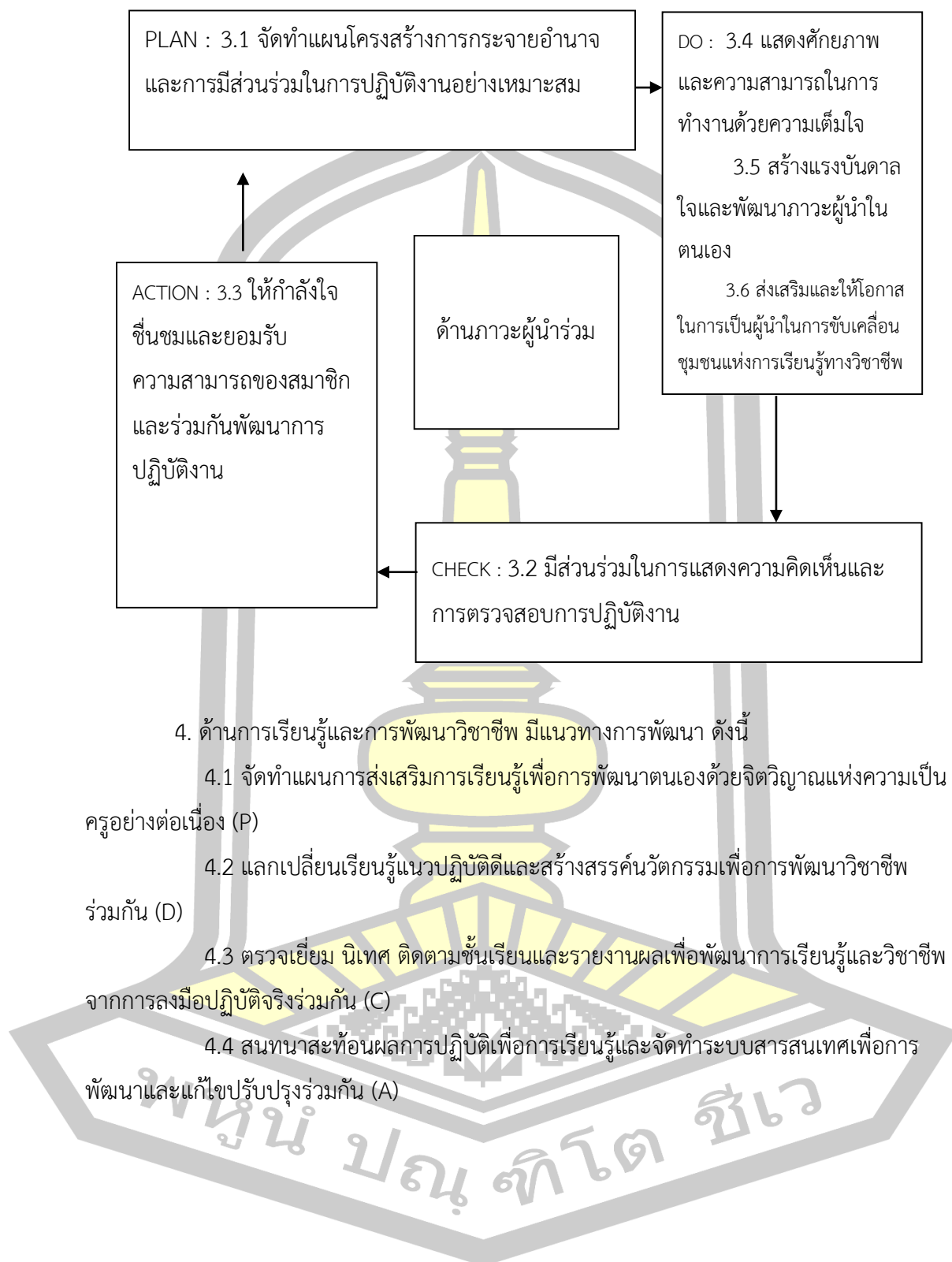
พูนุ ปณุกิตโต ชิวเว

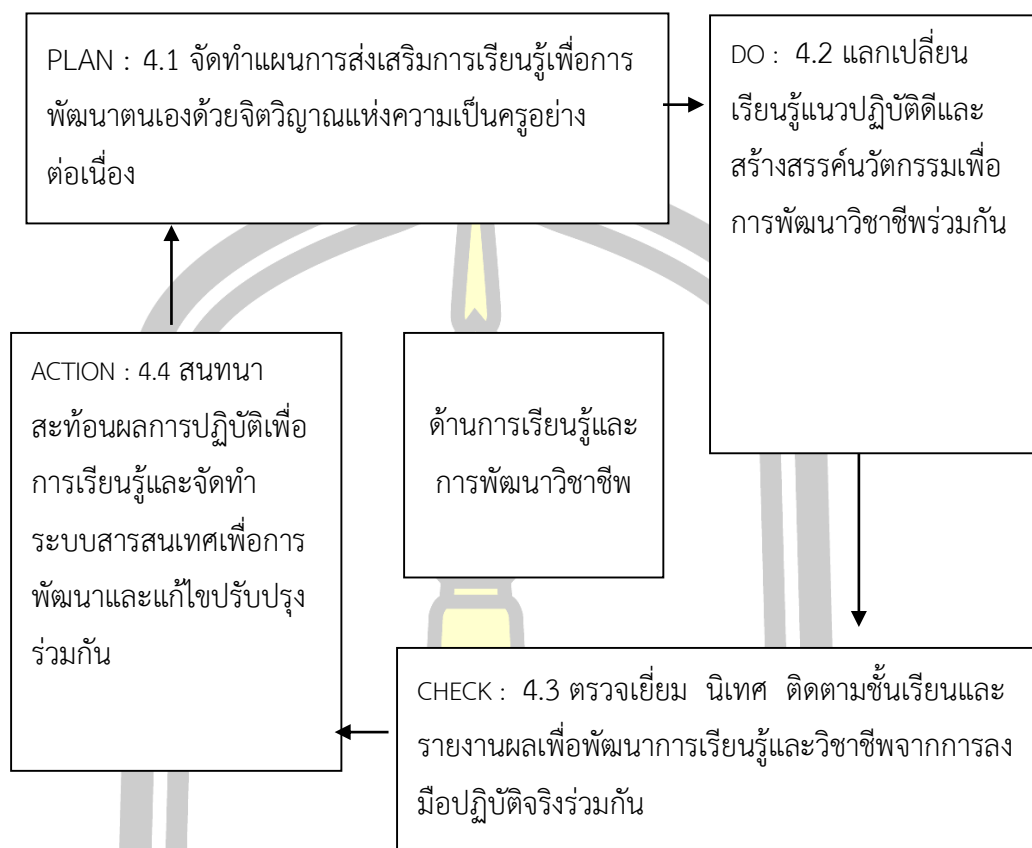


3. ด้านภาวะผู้นำร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 3.1 จัดทำแผนโครงสร้างการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (P)
- 3.2 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตรวจสอบการปฏิบัติงาน (C)
- 3.3 ให้กำลังใจ ชื่นชมและยอมรับความสามารถของสมาชิกและร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงาน (A)
- 3.4 แสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงานด้วยความเต็มใจ (D)
- 3.5 สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง (D)
- 3.6 ส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (D)

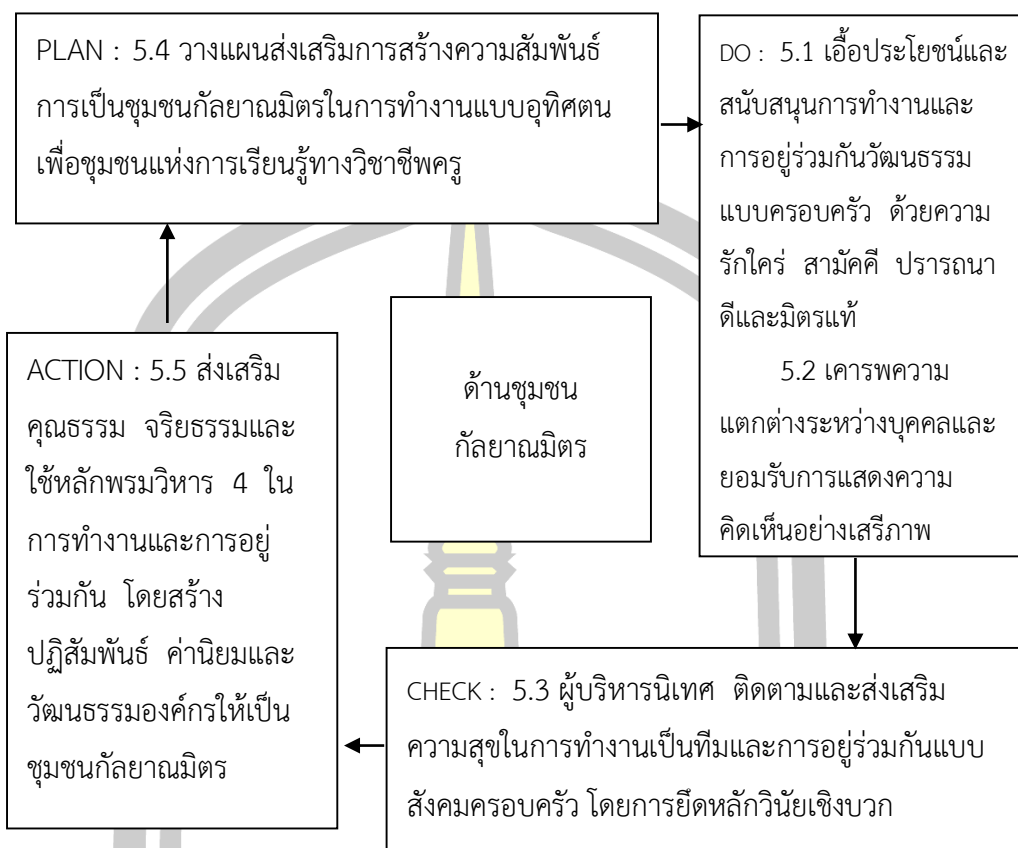
พหุบัณฑิต ชีวะ





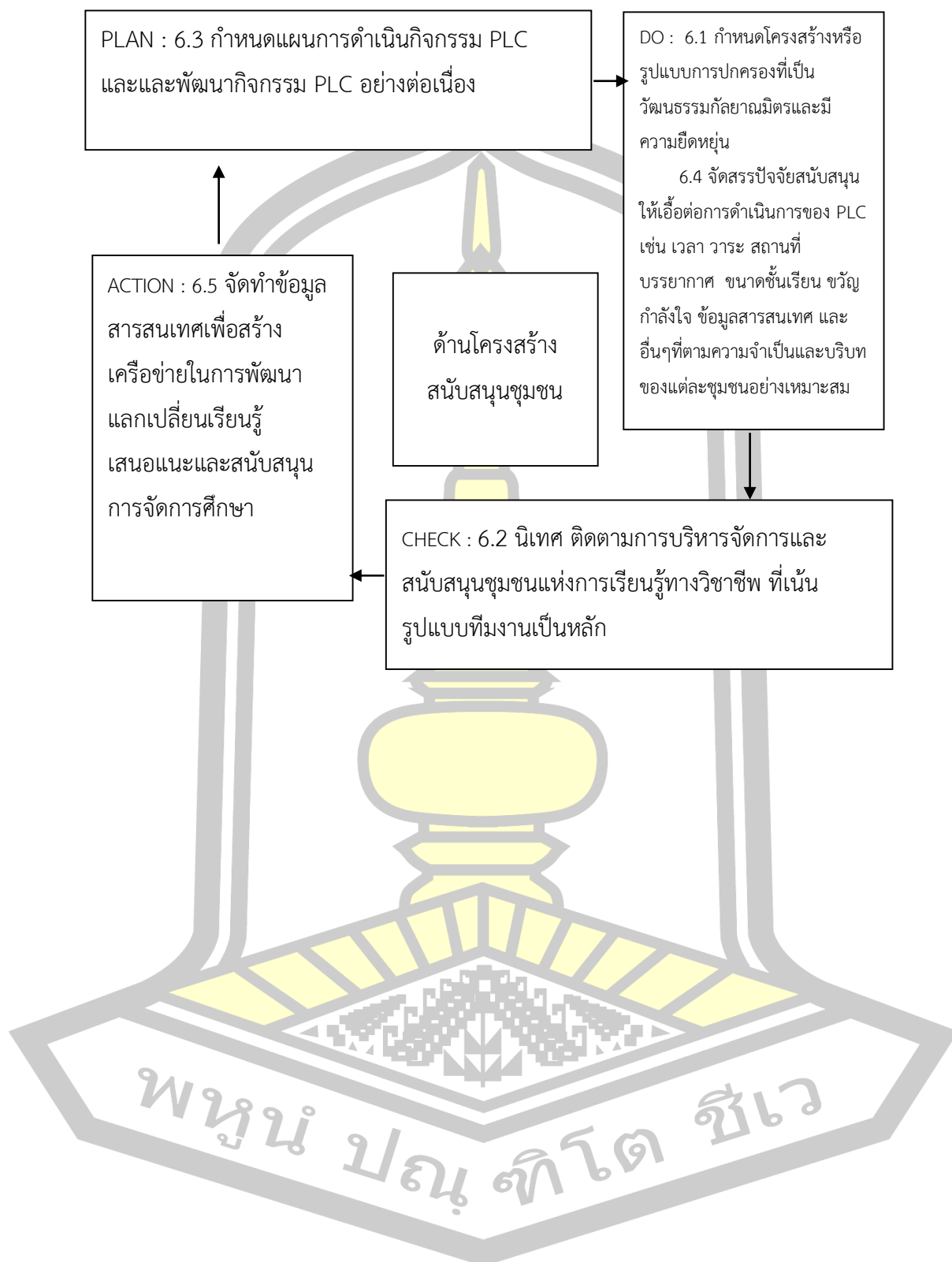
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 5.1 เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงานและการอยู่ร่วมกันวัฒนธรรมแบบครอบครัวด้วยความรักใคร่ สามัคคี ปราศจากอคติและมิตรแท้ (D)
- 5.2 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีภาพ (D)
- 5.3 ผู้บริหารนิเทศ ติดตามและส่งเสริมความสุขในการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบสังคมครอบครัว โดยการยึดหลักวินัยเชิงบวก (C)
- 5.4 วางแผนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์การเป็นชุมชนกัลยาณมิตรในการทำงานแบบอุทิศตนเพื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (P)
- 5.5 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรมหิหาร 4 ในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยสร้างปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นชุมชนกัลยาณมิตร (A)



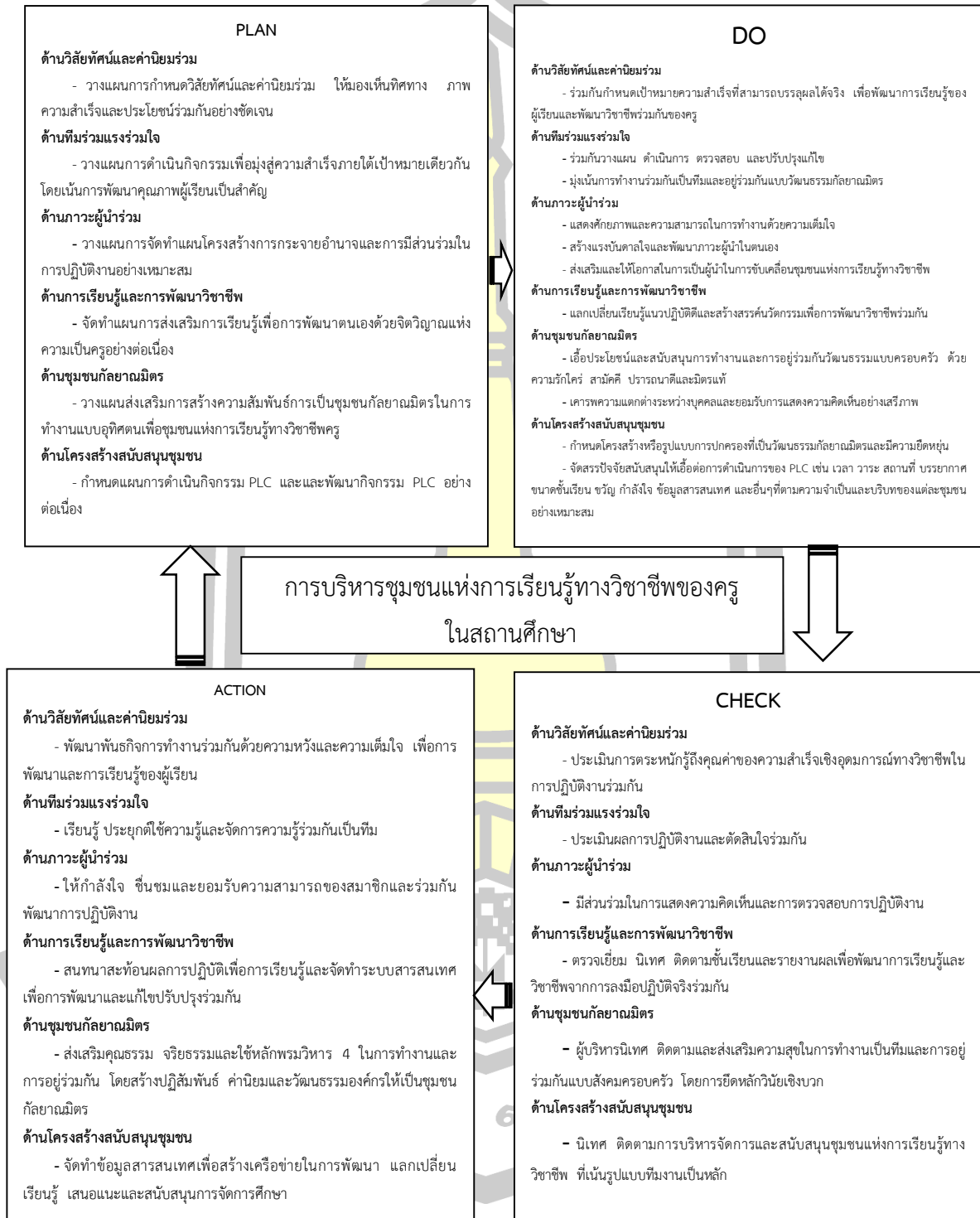
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 6.1 กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการปกครองที่เป็นวัฒนธรรมกัลยาณมิตร และมีความยืดหยุ่น (D)
- 6.2 นิเทศ ติดตามการบริหารจัดการและสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (C)
- 6.3 กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรม PLC และและพัฒนากิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง (P)
- 6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสม (D)
- 6.5 จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอแนะและสนับสนุนการจัดการศึกษา (A)



การบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ

PDCA ภาพรวม ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แผนภาพการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ภาพรวม

กลไกในการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยใช้หลักการแนวคิดวงจรคุณภาพ Deming (PDCA) ในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2 ตามแนวคิดการบริหารตามแนวทางของวงจรคุณภาพ Deming (PDCA) ของ สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2542), อภิชา ประกอบแสง (2555) และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan – P) การปฏิบัติที่เกี่ยวกับการประชุมเตรียมการ การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และวิธีการ การจัดสรรงบประมาณ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยพิจารณาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ด้านคุณภาพการบริหารจัดการด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ สภาพปัญหาของสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกลยุทธ์ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (DO – D) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญ ที่จะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตาม ตลอดจนให้การนิเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้วางไว้ โดยสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ร่วมมือร่วมพลังตามแผนการบริหารเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check – C) โดยการประเมินผลการเปรียบเทียบเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา ซึ่งในการดำเนินงานในการตรวจสอบและประเมินผลมีกิจกรรมที่ควรปฏิบัติ มี 4 ขั้นตอน คือ

1. การระบุสภาพความสำเร็จของงานในช่วงเวลาที่จะตรวจสอบ โดยปกติแล้วในการปฏิบัติงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า จะมีข้อมูลที่บอกให้เราทราบว่างานนั้นมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอะไรบ้าง มากน้อยแค่ไหน ภายในระยะเวลาตามแผนที่วางไว้ ในการระบุความสำเร็จของงานในขั้นตอนนี้ก็ต้องดูช่วงเวลาที่ทำการตรวจสอบ

2. การตรวจสอบวัดผลการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบวัดผลการปฏิบัติงานจริง ๆ ณ วันที่ทำการตรวจสอบว่าสำเร็จมากน้อยแค่ไหน ในการตรวจสอบวัดก็อาศัยเครื่องมือและวิธีการใน

การตรวจวัดที่แตกต่างกัน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการทดสอบเป็นลายลักษณ์อักษร การดูผลการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

3. การประเมินผลการดำเนินงาน เป็นการเปรียบเทียบ เพื่อตีค่าการดำเนินงานว่าดี มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลจากการวัด (Measurement) กับเกณฑ์ (Criteria) ก็คือหลักการประเมิน (Evaluation) โดยทั่วไปการประเมินกรณีนี้อาจกล่าวได้ว่า สภาพความสำเร็จของงานถือเป็นเกณฑ์ ผลการดำเนินงานถือเป็นการวัด ดังนั้น เมื่อจะทำการประเมินเรื่องใดก็ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งสองอย่างไม่ครบถ้วนก็ไม่สามารถจะประเมินได้

4. ข้อเสนอแนะ เป็นการเสนอข้อคิดเห็นของผู้ตรวจสอบและประเมินจากผลการประเมินในข้อ 3 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปรับปรุงแก้ไข ทำให้การดำเนินงานในเรื่องนั้นเป็นผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้าผลการประเมินว่าดี มีความเหมาะสมอยู่แล้วก็อาจจะยกย่องชมเชยหรือให้กำลังใจผู้ปฏิบัติหรือปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สูงขึ้น ให้ยากขึ้น ถ้าผลการประเมินยังไม่ดี ยังไม่เหมาะสมก็อาจจะเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มคน เพิ่มอุปกรณ์ หรือแนะนำวิธีการปฏิบัติที่คิดว่าเหมาะสม ซึ่งข้อมูลจากการชี้แนะของผู้ประเมินจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act – A) ด้วยการพิจารณาผลจากการตรวจสอบมาหาวิธีปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องหรือพัฒนาให้เป็นมาตรฐานในการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและเหมาะสม ด้วยวงจรคุณภาพซึ่งเป็นการปรับแก้ตามผลการตรวจสอบและประเมินในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ถ้าผลการประเมินพบว่างานยังไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็ต้องเร่งรัดปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือใช้เวลาในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อจะสามารถทำงานที่คาดหวังไว้แล้วให้สำเร็จ แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ให้การดำเนินงานต่อไปก็จะได้ปรับเปลี่ยนตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นจะได้เป็นการท้าทายผู้ปฏิบัติ จึงเห็นได้ว่าการปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถทำได้ตลอดเวลาไม่ว่างานที่ทำมาแล้วจะสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ผลจากการปฏิบัติในลักษณะนี้ก็จะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลงพัฒนาไปในทางที่ดีที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา

การบริหารตามแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (DO) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผนการลงมือปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพ

เงื่อนไขความสำเร็จ

เงื่อนไขความสำเร็จแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้น โดยครอบคลุมในทุกสถานศึกษา ควรเพิ่มจุดเน้นดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนกำหนดนโยบายและเป้าหมายผลลัพธ์ในการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
3. ปฏิบัติตามคู่มือและปฏิทินการดำเนินงานการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
4. มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพื่อการกระตุ้นและพัฒนาวิชาชีพของครู
5. สร้างเครือข่ายภายนอก เพื่อการช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติ
6. มีการอบรมครูเพื่อ นำปรัชญา เทคนิคการสอนหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้อื่นๆ เช่น การเรียนการสอนแบบ PBL พัฒนาปัญญาภายนอก การใช้จิตศึกษาพัฒนาปัญญาภายใน ประกอบการใช้ PLC เป็นกระบวนการการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
7. ประสานความร่วมมือทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
8. มีงบประมาณสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินอรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน (ชุดเดิม) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 37

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ ของแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความถูกต้อง			อรรถประโยชน์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	หลักการและเหตุผล	4.71	0.49	มากที่สุด	4.29	0.76	มากที่สุด	4.29	0.76	มากที่สุด	4.43	0.79	มากที่สุด
2	ความมุ่งหมาย	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.29	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3	แนวทางการบริหาร												
	3.1 ด้านวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วม	4.71	0.49	มากที่สุด	4.00	0.82	มาก	4.43	0.79	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
	3.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.14	0.90	มาก	4.00	0.82	มาก	4.43	0.53	มากที่สุด
	3.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.71	0.49	มากที่สุด	3.71	0.76	มาก	4.29	0.76	มากที่สุด	4.29	0.49	มากที่สุด
	3.4 ด้านการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.14	0.69	มาก	4.29	0.76	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
	3.5 ด้านชุมชน กัลยาณมิตร	4.71	0.49	มากที่สุด	3.71	0.76	มาก	3.86	0.90	มากที่สุด	4.29	0.49	มากที่สุด
	3.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.29	0.76	มากที่สุด	4.29	0.95	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
4	กลไกในการบริหารจัดการ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.14	0.90	มาก	4.29	0.76	มากที่สุด	4.14	0.69	มาก
5	เงื่อนไขความสำเร็จ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.00	0.82	มาก	4.43	0.79	มากที่สุด	4.43	0.53	มากที่สุด
	โดยรวม	4.74	0.46	มากที่สุด	4.10	0.77	มาก	4.24	0.78	มากที่สุด	4.44	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 37 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน โดยรวมมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) และอรรถประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอ
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย
ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2
 - 1.1 สภาพปัจจุบันการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ
ด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 3.57$) ด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 3.54$) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

($\bar{X} = 3.54$) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.51$) และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

($\bar{X} = 3.45$) และด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 3.45$)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.57$) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.54$) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 4.53$) ด้านภาวะผู้นำร่วมใจ ($\bar{X} = 4.53$) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X} = 4.53$) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.50$)

2. การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

2.1 แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน 29 แนวทาง ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มี 4 แนวทาง ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มี 5 แนวทาง ด้านภาวะผู้นำร่วมใจ มี 6 แนวทาง ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มี 4 แนวทาง ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มี 5 แนวทาง และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มี 5 แนวทาง

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ ของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) และอรรถประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ได้บริหารจัดการศึกษา

และขับเคลื่อนนโยบายสู่ปฏิบัติโดยมีจุดเน้นหนึ่งในพันธกิจ คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน การศึกษาในสังกัดทุกระดับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และพัฒนา กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยา เขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการ บริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจ บุรพา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ศึกษา กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียน เอกชน โดยการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู โรงเรียนเอกชน 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สอดคล้องกับ วาสนา ทองทวีงยศ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นนทยา สายแสงจันทร์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 2) ศึกษา ความต้องการจำเป็น และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ให้ดำเนินงาน ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม PLC (Professional Learning Community) ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา และมีผลในการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีการกำหนดชั่วโมงปฏิบัติงาน PLC เป็นชั่วโมงในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กาญจน์วรินทร์ ผลอนันท์ (2557) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อ 1) ศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของ การบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้อง กับงานวิจัยของอนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่องกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน โดยการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหาร เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด

3. การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน 29 แนวทาง ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มี 4 แนวทาง ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มี 5 แนวทาง ด้านภาวะผู้นำร่วม มี 6 แนวทาง ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มี 4 แนวทาง ด้านชุมชน กัลยาณมิตร มี 5 แนวทาง และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มี 5 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการเพื่อ ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ตามแนวคิดการบริหารตามแนวทางของวงจรคุณภาพ Deming (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (DO) การตรวจสอบ (Check)

และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผนการลงมือปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตาม วงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับ ผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะ ช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพ แล้วผ่านกระบวนการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูที่ รับผิดชอบการดำเนินการกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับโดยทั่วกัน หรือได้รับ รางวัลด้านต่าง ๆ ไม่ต่ำกว่าระดับประเทศ ทางด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ครูในสถานศึกษา แล้วนำมาร่างแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 นำไปจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และนำไปประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนว ทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 จนสำเร็จเป็นฉบับสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวกร รัตติโชติ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนของครู ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ เหลื่อน้อย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ เรียนรู้และ พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และโครงสร้างการพัฒนา ชุมชน และผลประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มาตรฐานสากล พบว่า รูปแบบ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ของการบริหาร จัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

พญ. ปณ. ทิ. โตะ ชี. เว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่า ด้านที่มีสภาพปัจจุบันต่ำสุด 3 อันดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยสุดไปมาก ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2 เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

1.3 สถานศึกษาควรขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา แต่ละแห่งเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.4 ครูต้องมีความเข้าใจและเห็นประโยชน์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา และดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาแต่ละขนาดมีปัจจัยที่แตกต่างกัน หรือวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรพัฒนาระบบการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 ควรพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.5 ควรพัฒนารูปแบบการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เพื่อการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรแก้ว จันทภาษา. (2552). *การสนทนากลุ่ม*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://home.kku.ac.th/korcha/dis1.html>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 ตุลาคม 2562].
- กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2. (2562). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.yst2.go.th/web/>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 ตุลาคม 2562].
- กาญจน์วรินทร์ ผลอนันท์. (2557). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลกัลยา ภูสิงห์. (2559). *Manabusato : การปฏิรูปโรงเรียนแนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ. (2561). *รายงานการวิจัยการพัฒนาแบบวัตฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการแลกเปลี่ยน สพฐ.
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2561). *แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1699-file.pdf> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 มิถุนายน 2563].
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2560). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 30 ตุลาคม 2562].
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บัค. พอยท์.
- ชนิกานต์ เขียรสูตร. (2551). *วงจร PDCA คืออะไร?*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://eduserv.ku.ac.th/km/index.php?option=com_content&task=view&id=137&Itemid=68. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 31 ตุลาคม 2562].
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม

- ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์. (2560). *แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. [ออนไลน์].
ได้จาก : <https://sites.google.com/a/kksec.go.th/plc-kksec25/banthuk-kar-reiyn-ru1>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 31 ตุลาคม 2562]
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ : ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าพจัญญ์ และสัมพันธ์ รัตนธัญ. (2547). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*.
กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมิน
และการประกัน*. กรุงเทพฯ : วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- นนทียา สายแสงจันทร์. (2561). *การส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- นภเรณู สัจจรักษ์ ธีระจิตติ. (2557). *การศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วย
Focus Group*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://stang.sc.mahidol.ac.th/kb/?p=426>.
[สืบค้นเมื่อ วันที่ 31 ตุลาคม 2562].
- นันทน์ภัส ชัยสงคราม. (2561). *การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กทม. :
ประสานการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจ พรพลธรรม (2558). *การสนทนากลุ่ม (Focus group)*. [ออนไลน์]. ได้จาก :
<http://rcim.rmutr.ac.th/wp-content/uploads/2016/02/research-KM-2.-58.pdf>.
[สืบค้นเมื่อ วันที่ 31 ตุลาคม 2562].
- ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์. (2560). *กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาการคิด
และยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม :
เพชรเกษมพรินติ้ง กรุ๊ป.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

- ปรีชา กองจินดา. (2549). *แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ขยรตโน (2558). *การบริหารการศึกษา*. ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข. (2562). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม และคณะ. (2561). *ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สกว.
- มารุต พัฒนาผล. (2557). *การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2557). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เมธาสิทธิ์ ธีร์รัตนศิริสกุล. (2560). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางปฏิบัติสำหรับครู*. วารสาร มทร. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(2), 214-228.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2555). *การพัฒนาชุมชน : เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2551). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คำสมัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน : เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 4 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ลภัสสรดา เวียงคำ. (2560). *การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูวิทยาลัยชุมชนพังงา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล นครปฐม.

- วรภัทร์ ภู่เจริญ. (2541). *แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). *รายงานการวิจัยรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย*. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- วรวิมล โรมรัตน์พันธ์. (2560). *การสนทนากลุ่ม*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.priv.nrct.go.th/ewt_dl.php?nid=1182. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 31 ตุลาคม 2562].
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2548). *เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้สำหรับครูมืออาชีพ*. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา ทองทิวี่งยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย ประสทธิวุฒิเวชช์. (2542). *การพัฒนาหลักสูตรสถานต่อที่ท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2545). *คุณภาพคือการบูรณาการ*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.
- วิโรจน์ สารรัตน์นะ. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- วีรวิชัย เลิศไทยตระกูล. (2554). *ปรัชญา วงจร PDCA*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.east.spu.ac.th/logistics/admin/knowledge/201801101686901525.pdf>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 31 ตุลาคม 2562].
- วีระยุทธ ชาดะกาญจน์. (2555). *เทคนิคการบริหารสำหรับการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวกร รัตติโชติ. (2561). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมเดช สีแสง. (2542). *คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย.

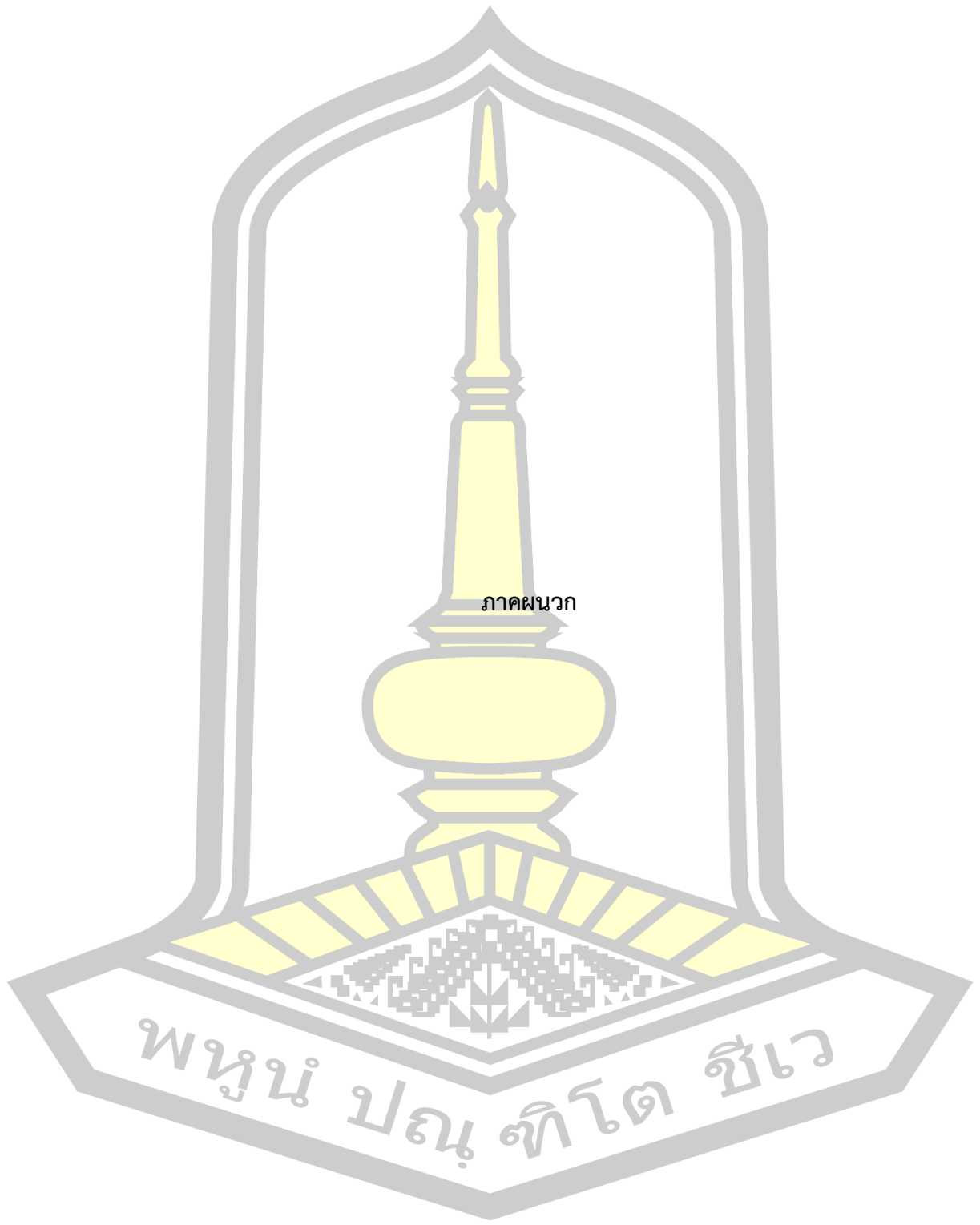
- สมบัติ ธรรมนาถพงศ์. (2551). *การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย. (2542). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยพัฒนาพานิช.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2553). *การสนทนากลุ่ม*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.vijai.org/>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 31 ตุลาคม 2562].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0*. จันทบุรี-ตราด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *แนวทางประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศรุสภาลาดพร้าว
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา. (2561). *แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.spvc.ac.th/vt21/Manual-PLC.pdf> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 2 กรกฎาคม 2563].
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรม การ บริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2561). *หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา (เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501-701)*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนันทา เลานันทน์ (2540). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์
- สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8*. นครปฐม : เอมีเอ็นเตอร์ไพรส์
- สุรพล พุฒคำ. (2544). *เอกสารประกอบการสอนหลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสถียร อ่วมพรหม (2560). *แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชา ประกอบแสง. (2555). *PDCA วงจรการบริหารงานคุณภาพ*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://colacooper.blogspot.com/2012/09/pdca.html>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 31 ตุลาคม 2562].
- อำนาจ เหลื่อน้อย. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มาตรฐานสากล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Bolam, R. and others. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. Nottingham : DFES Publications.
- Boyd, V. (1992). *School context. Bridge or barrier to change?*. Austin, TX : Southwest Educational Development Laboratory.
- Calcasola, K.S. (2009). *The Relationship between Collective Teacher Efficacy and Professional Learning Communities*. Doctorate of Educational Leadership Dissertation in Educational Leadership. *Educational Research*, 101(6), 333-351.

- Campbell, R.F. and R.T. Gregg. (1983). *Administrative Behavior in Education*. New York : Harper and Row.
- Cannata, M. (2007). Teacher Community in Elementary Charter Schools. *Education Policy Analysis Archives*, 15(11), 1-31.
- Carmichael, L. (1982). Leaders as Learners : A Possible Dream. *Educational Leadership*, 40(1), 58-59.
- Dan, C. (2012). *Professional Learning Community's Impact on Science Teacher Classroom Practice in a Midwestern Urban School District*. Ed.D. Thesis, University of Nebraska-Lincoln.
- DuFour, R. (2006). Professional learning communities: A bandwagon, an idea worth considering, or our best hope for high levels of learning?. *Middle School Journal*, 39, 4-6.
- DuFour, R. and R. Eaker. (1998). *Professional Learning Communities at Work: Best Practices for Enhancing Student Achievement*. Bloomington, IN : National Educational Service.
- DuFour, R. and R. Eaker. (2007). *Professional Learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN : Solution. Education Service.
- Dufour, R., Dufour, R. and R. Eaker. (2008). *Revisiting professional learning communities at work: New insights for improving schools*. Bloomington, IL : Solution Tree Press.
- Eastwood, K. and K. Louis. (1992). Restructuring that lasts: Managing the performance dip. *Journal of School Leadership*, 2(2), 213-224.
- Everard, K.B. and M. Geoffery. (1990). *Effective School Management*. 2nd ed. London : Hollen Street Press.
- Fullan, M. (1999). *Change Forces: The Sequel*. London : Falmer Press.
- Gilrane, C.P., Roberts, M.L. and L.A. Russell. (2008). Building a Community in which Everyone Teaches, Learns and Reads : A Case Study. *The Journal of Educational Research*, 101(6), 333-345.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.

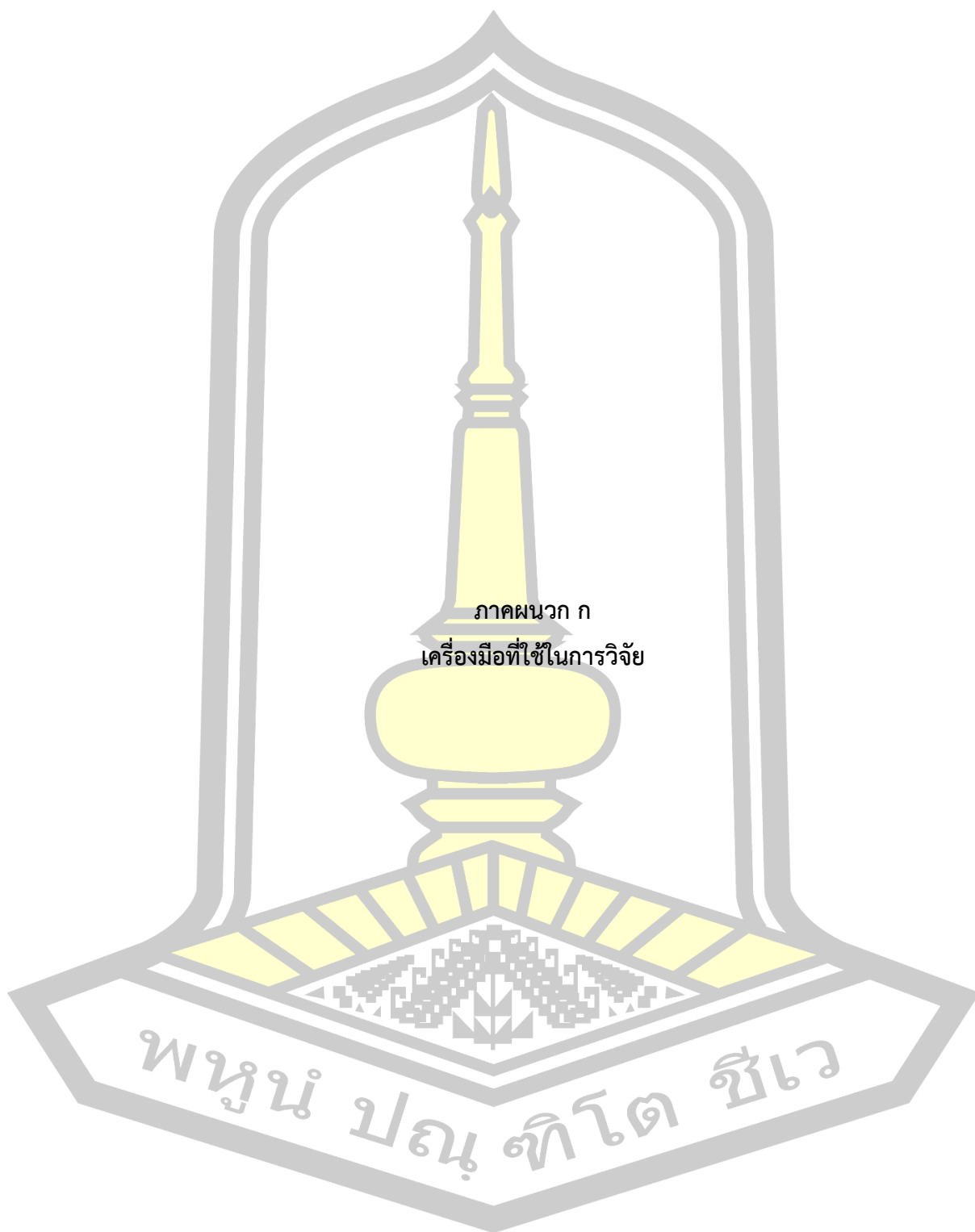
- Guba, E.G. and Y.S. Lincoln. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *ECTJ*, 30, 233–252.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*. New York : Teacher College Press.
- Hipp, K. and J. Huffman. (2003). *Professional Learning Communities: Assessment-Development-Effects*. Paper presented at the meeting of the International Congress for School Effectiveness and Improvement. Sydney : Australia.
- Hord, S.M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. [online]. Available from : <http://www.sedl.org/siss/plccredit.html>. [accessed 12 December 2019].
- Hord, S.M. (2008). Evolution of the professional learning community. *Journal of Staff Development*, 29(3), 10-13.
- Jalongo, M.R. and S.M. Elam. (1991). *Creating learning communities: The role of the teacher in the 21st century*. Bloomington : National Educational Service.
- Kenoyer, F.E. (2012). *Case study of professional learning community characteristics in an Egyptian private school*. Ed.D. Thesis, Columbia International University.
- Knezevich, S.J. (1962). *Administration of Public Education*. 4th ed. New York : Warper and Row.
- Kotter, J.P. and S.D. Cohen. (2002). *The Heart of Change*. Boston, MA : Harvard Business School Press.
- Little, J. and M. Mclaughlin. (1993). *Teachers' work: Individuals, colleagues and context*. New York : Teachers College Press.
- Louis, K.S., Marks, H.M. and S. Krouse. (1996). Teachers' professional community in restructuring schools. *American Education Research Journal*, 33(4), 757-798.
- Luis, K.S. and S.D. Kruse. (1995). *Professional and community : Perspectives on reforming urban schools*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Martin, M. (2011). Cut adapt Removes Adapter Sequences from High-Throughput Sequencing Reads. *EMBnet Journal*, 17, 10-12.
- Morgan, D.L. (1997). *Focus Groups as Qualitative Research*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.

- Morrissey, M.S. (2000). *Professional Learning Communities: An Ongoing Exploration*. Texas : Southeast Educational Development Laboratory.
- Morrow, J.R. (2010). *Teachers' Perceptions of Professional Learning Communities as Opportunities For Promoting Professional Growth*. Ed.D. Thesis, Appalachian State University.
- Neufeldt, V. and D.B. Guralnik. (1988). *Webster's New World dictionary of American English*. 3rd ed. New York : Webster's New World.
- Olivier, D.F. and K.K. Hipp. (2006). Leadership capacity and collective efficacy: Interacting to sustain student learning in a professional learning community. *Journal of School Leadership*, 16(5), 505-519.
- Roth, J. (1977). Needs and the needs assessment process. *Evaluation News*, 5, 15-17.
- Schmoker, M. (2004). Learning communities at the crossroads : Toward the best Schools we've ever had. *Phi Delta Kappan*, 86(1), 84-88.
- Scriven, M. (1991). *Evaluation thesaurus*. 4th ed. Newbury Park : Sage Publications.
- Senge, P.M. (2000). *Schools that Learn : A Fifth Discipline Field book for Educators, Parents, and Everyone Who Cares about Education*. New York : Doubleday.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA : Jossey Bass.
- Stoll, L. and K.S. Louis. (2007). *Professional learning community*. New York : Open university Press.
- Stoll, L. and others. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Education Change*, 7, 221-258.
- Thompson, S.C., Gregg, L. and J.M. Niska. (2004). Professional learning communities, leadership, and student learning. *Research in Middle Level Education Online*, 28(1), 35.
- Voelkel, R.H. (2011). *A Case Study of the Relationship between Collective Efficacy and Professional Learning Communities*. Ed.D. Thesis, University of California..



ภาคผนวก

พหุณํ ปณฺ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุจน์ ปณฺ ทิโต ชีเว

(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2
เรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

คำชี้แจง

1. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาว่า ข้อคำถามของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ที่กำหนดให้สอดคล้องตรงตามนิยามที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดเนื้อหาการประเมินออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (vision and Share values)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. พฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development Behavior)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

2. ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- + 1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นายวัชรพร แสงสว่าง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

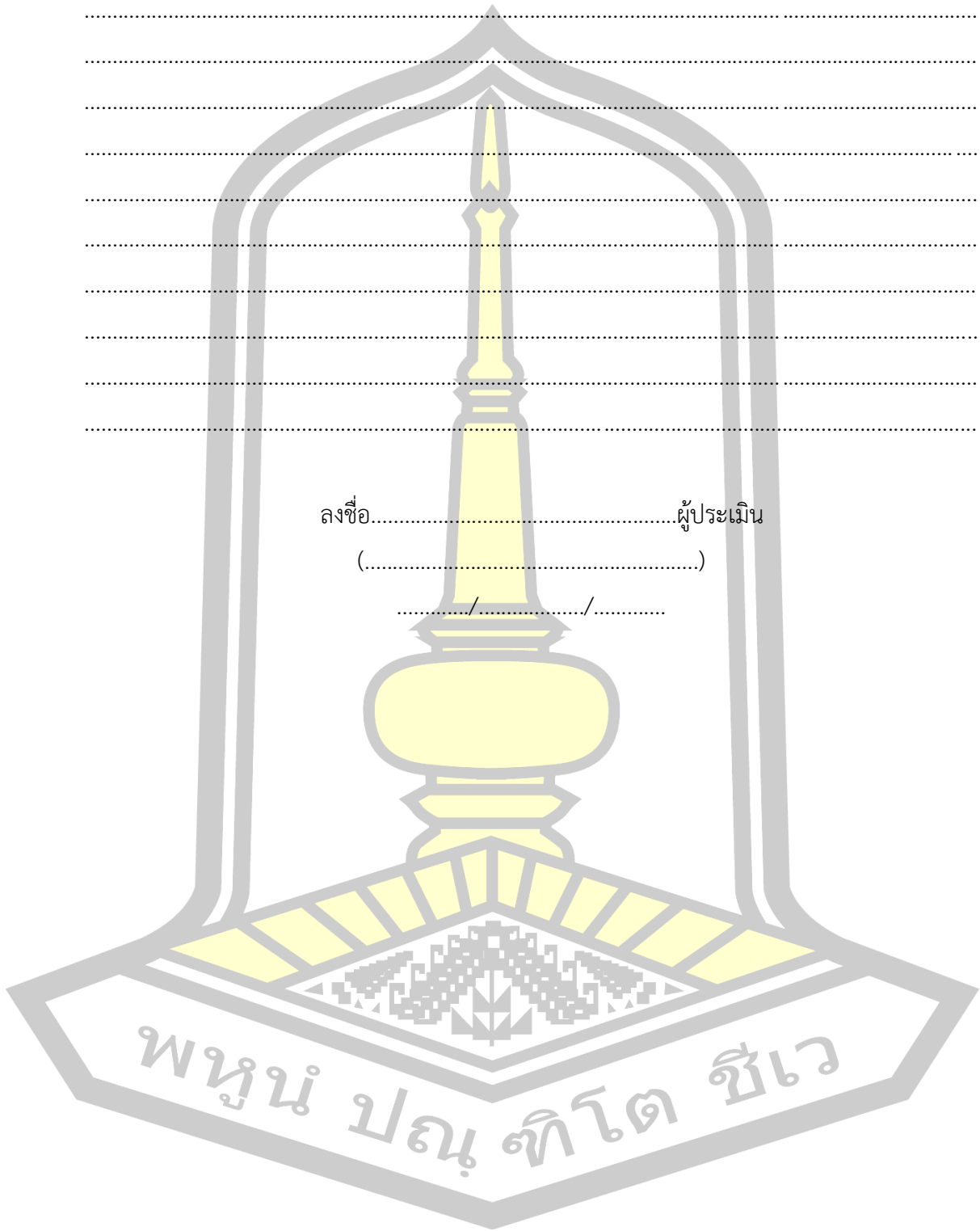
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2
เรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ข้อคำถาม		ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (vision and Share values)					
1	มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน				
2	มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน				
3	ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน				
4	มีพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน				
องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)					
5	ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน				
6	คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน				
7	ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน				
8	เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน				
9	มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน				
องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)					
10	กระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน				
11	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				
12	ยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงาน				
13	ส่งเสริมให้เพื่อนครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ				

ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
	+1	0	-1	
14	สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง			
15	เป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			
องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development Behavior)				
16	เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู			
17	ร่วมคิด ร่วมทำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี			
18	พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน			
19	สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน			
องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)				
20	อยู่ร่วมกันด้วยการ ช่วยเหลือ เกื้อกูล เอื้ออาทร ปรารถนาดีและมิตรแท้			
21	อยู่ร่วมกับแบบครอบครัว ที่มีลักษณะ วัฒนธรรมแบบเปิดเผย			
22	เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล			
23	มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ใฝ่หาใจและการรับฟังความคิดเห็นปราศจากอคติ			
24	มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน			
25	ยึดหลักวินัยเชิงบวกในเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			
26	ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษา และผู้เรียน			
27	ศรัทธาร่วม ในหลักปฏิบัติของคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา)			
องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)				
29	เน้นการปกครองแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตรมากกว่าวัฒนธรรมแบบราชการ			
30	ดำเนินการต่อเนื่องและมุ่งมั่นยั่งยืน			
31	บริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก			
32	จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน			

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

The Development of Professional Learning Community Guidelines for Teachers
in Schools under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู ตามองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ใช้เฉพาะการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

(นายวัชรพร แสงสว่าง)

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ในการวิจัย

ขอความกรุณาท่านส่งคืนแบบสอบถามที่โรงเรียนบ้านหนองแคนน้อย ต.บุงคำ อ.เลิงนกทา

จ.ยโสธร รหัสไปรษณีย์ 35000 หรือ ติดต่อผู้วิจัย โทร. 083 - 3368168

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ น้อยกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี
 35 – 45 ปี 46 – 55 ปี
 มากกว่า 55 ปี
3. วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 ครูผู้สอน
5. ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี
 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี
 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
6. ขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน
 ขนาดกลาง นักเรียน 121 – 300 คน
 ขนาดใหญ่ นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู ตามองค์ประกอบของการส่งเสริมชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร
 เขต 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาประเด็นคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องสภาพ
 ปัจจุบันตามสภาพความเป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็นหรือสำคัญต่อการต่อการส่งเสริมชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ซึ่งมีความหมายค่าระดับของเกณฑ์คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริงมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริงน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม											
1	มองเห็นภาพและทิศทางความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน										
2	มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริงเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน										
3	ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน										
4	มีพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน										
ทีมร่วมแรงร่วมใจ											
5	ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน										
6	คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน										
7	ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน										
8	เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน										
9	มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน										

ข้อที่	การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ครูในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำร่วม											
10	กระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน										
11	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ										
12	ยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของสมาชิก ในการปฏิบัติงาน										
13	ส่งเสริมให้เพื่อนครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็ม ใจ มีอิสระจากอำนาจการครอบงำ										
14	สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง										
15	เป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ										
การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ											
16	เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู										
17	ร่วมคิด ร่วมทำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี										
18	พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติ จริงร่วมกัน										
19	สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน										
ชุมชนกัลยาณมิตร											
20	อยู่ร่วมกันด้วยการ ช่วยเหลือ เกื้อกูล เอื้ออาทร ปรารถนาดีและมิตรแท้										
21	อยู่ร่วมกับแบบครอบครัวที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ เปิดเผย										
22	เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล										
23	มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถี แห่งอิสรภาพ ใฝ่หาใจและการรับฟังความคิดเห็น ปราศจากอคติ										
24	มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน										
25	ยึดหลักวินัยเชิงบวกในเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ										
26	ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวก ต่อการศึกษาและผู้เรียน										

ข้อที่	การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
27	ศรัทธาร่วม ในหลักปฏิบัติของคุณธรรมและ จริยธรรม โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา)										
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน											
28	เน้นการปกครองแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตร มากกว่าวัฒนธรรมแบบราชการ										
29	ดำเนินการต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน										
30	บริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้น รูปแบบทีมงานเป็นหลัก										
31	จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการ ของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน										
32	สื่อสารด้วยใจและมีระบบสารสนเทศของชุมชน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ										

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบประเมินแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ - สกุล
2. ตำแหน่ง
3. สังกัด
4. สถานที่สัมภาษณ์
5. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์

ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของครูในสถานศึกษาอย่างไร จึงจะนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

.....

.....

.....

.....

2. ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

.....

.....

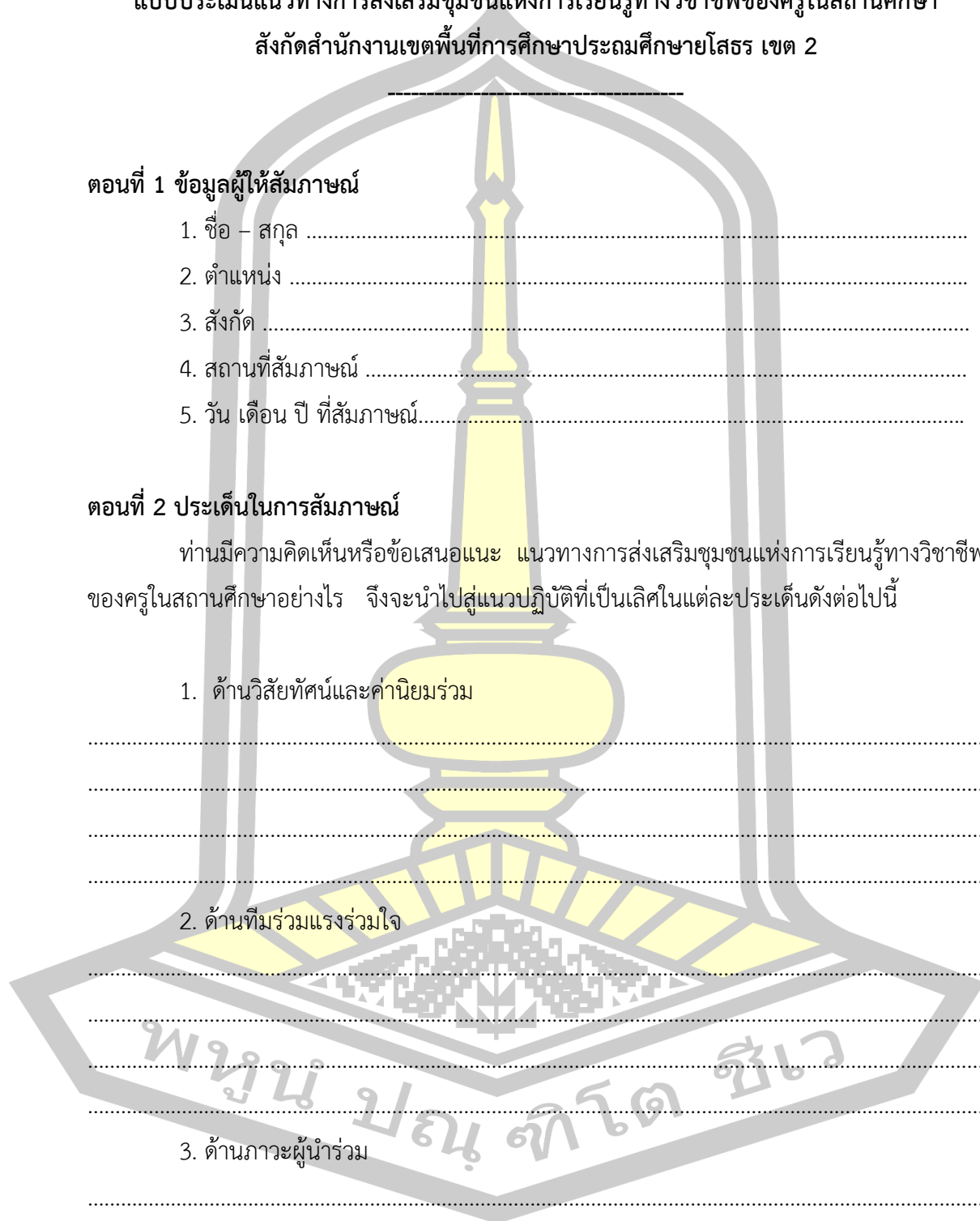
.....

3. ด้านภาวะผู้นำร่วม

.....

.....

.....



4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

.....

.....

.....

.....

.....

6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

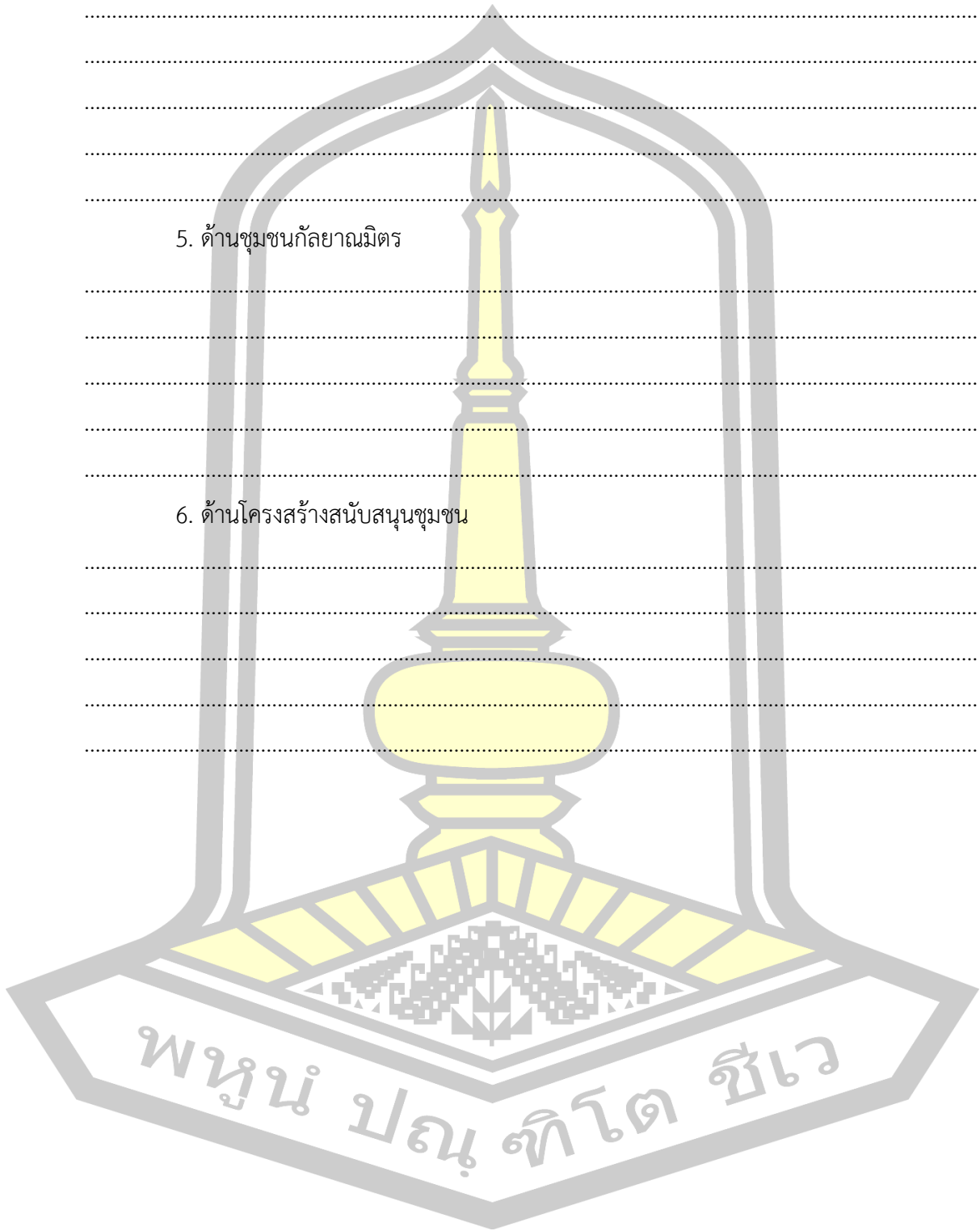
.....

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

สำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบประเมินแนวทางฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ของแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยการเก็บข้อมูลกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสำรวจจากแบบสอบถาม แล้วนำผลที่ได้มาหาดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น แล้วนำไปศึกษากับโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติดี (Best Practice) ผู้วิจัยได้ใช้หลักการแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ในการยกร่างแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 29 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

2. แบบประเมินมีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายวัชรพร แสงสว่าง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 083 - 33368168

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาว่าแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์ อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความถูกต้อง					อรรถประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม																				
1.1 มองเห็นทิศทาง ภาพความสำเร็จและประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน																				
1.2 ร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของครู																				
1.3 ประเมินการตระหนักรู้ถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน																				
1.4 กำหนดพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจ เพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของผู้เรียน																				
ข้อเสนอแนะด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม																				
.....																				
.....																				

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความถูกต้อง					อรรถประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ																				
2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ																				
2.2 ร่วมกันวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข																				
2.3 ประเมินผลการปฏิบัติงาน และตัดสินใจร่วมกัน																				
2.4 เรียนรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้ และจัดการความรู้ร่วมกันเป็นทีม																				
2.5 มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรม กัลยาณมิตร																				
ข้อเสนอแนะด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ																				
.....																				
.....																				
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม																				
3.1 จัดทำแผนโครงสร้างการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม																				
3.2 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตรวจสอบการปฏิบัติงาน																				
3.3 ให้กำลังใจ ชื่นชมและยอมรับความสามารถของสมาชิกและร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงาน																				
3.4 แสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงานด้วยความเต็มใจ																				

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความถูกต้อง					อรรถประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.5 สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง																				
3.6 ส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ																				
ข้อเสนอแนะด้านภาวะผู้นำร่วม																				
.....																				
.....																				
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ																				
4.1 จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองด้วยจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง																				
4.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติดีและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน																				
4.3 ตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม ชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน																				
4.4 สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้และจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน																				
ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ																				
.....																				
.....																				
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร																				
5.1 เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงานและการอยู่ร่วมกันวัฒนธรรมแบบครอบครัว ด้วยความรักใคร่ สามัคคี ปรารถนาดีและมีมิตรแท้																				

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความถูกต้อง					อรรถประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีภาพ																				
5.3 ผู้บริหารนิเทศ ติดตามและส่งเสริมความสุขในการทำงานเป็นทีม และการอยู่ร่วมกันแบบสังคมครอบครัว โดยการยึดหลักวินัยเชิงบวก																				
5.4 วางแผนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์การเป็นชุมชนกัลยาณมิตรในการทำงานแบบ																				
5.5 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และใช้หลักพรวิหาร 4 ในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยสร้างปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นชุมชนกัลยาณมิตร																				
ข้อเสนอแนะด้านชุมชนกัลยาณมิตร																				
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน																				
6.1 กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการปกครองที่เป็นวัฒนธรรมกัลยาณมิตรและมีความยืดหยุ่น																				
6.2 นิเทศ ติดตามการบริหารจัดการและสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก																				
6.3 กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรม PLC และและพัฒนา กิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง																				

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความถูกต้อง					อรรถประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้อื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน วิทยุ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสม																				
6.5 จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอแนะและสนับสนุนการจัดการศึกษา																				
ข้อเสนอแนะด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน																				
.....																				
.....																				

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

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



แบบประเมินคู่มือแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2
สำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

คำชี้แจง

1. เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบประเมินคู่มือแนวทางการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ในประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาหัวข้อแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยแนบมาพร้อมนี้

2. โปรดพิจารณาคู่มือแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ให้ครบหัวข้อ

3. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละช่อง โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน

ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

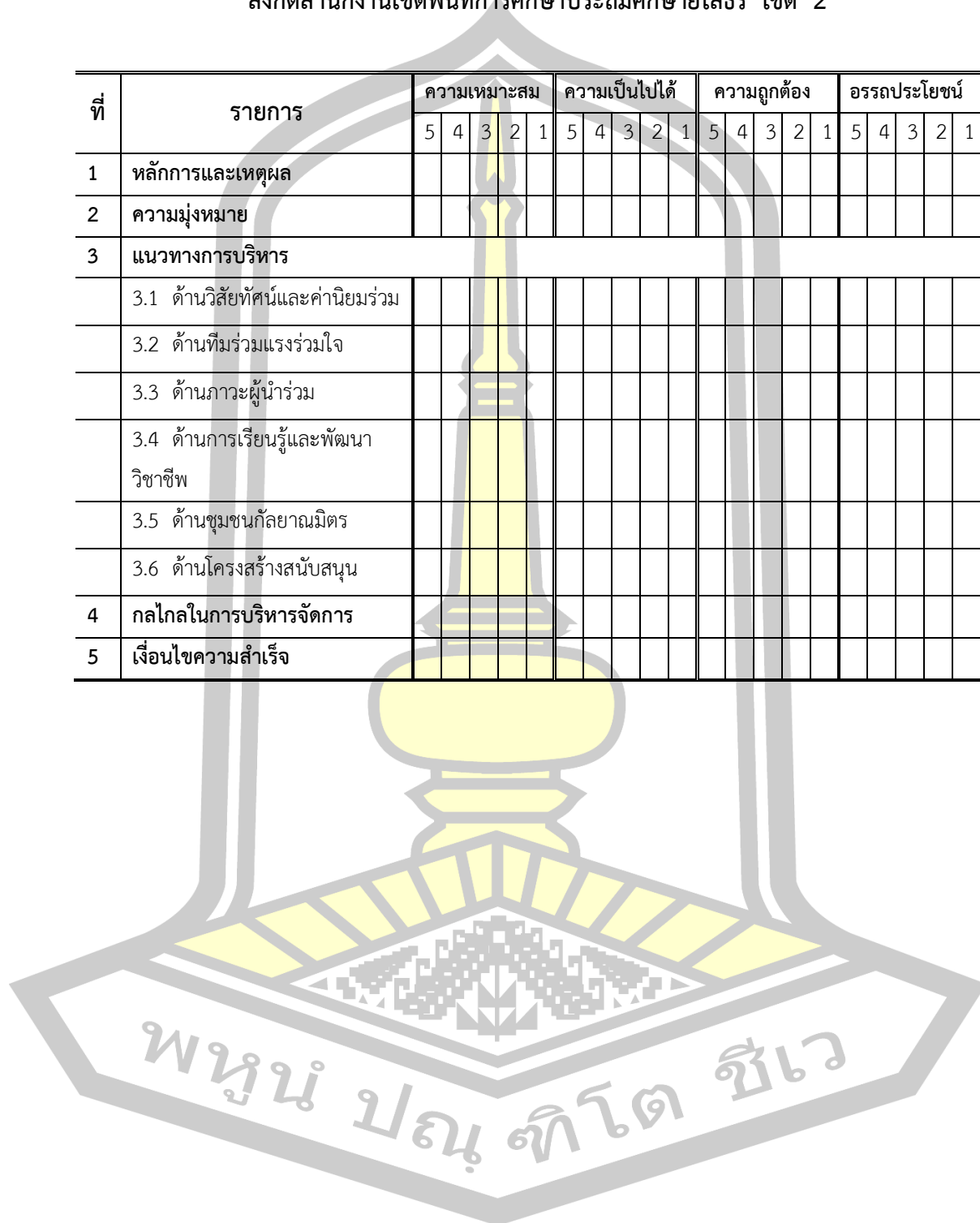
นายวัชรพร แสงสว่าง

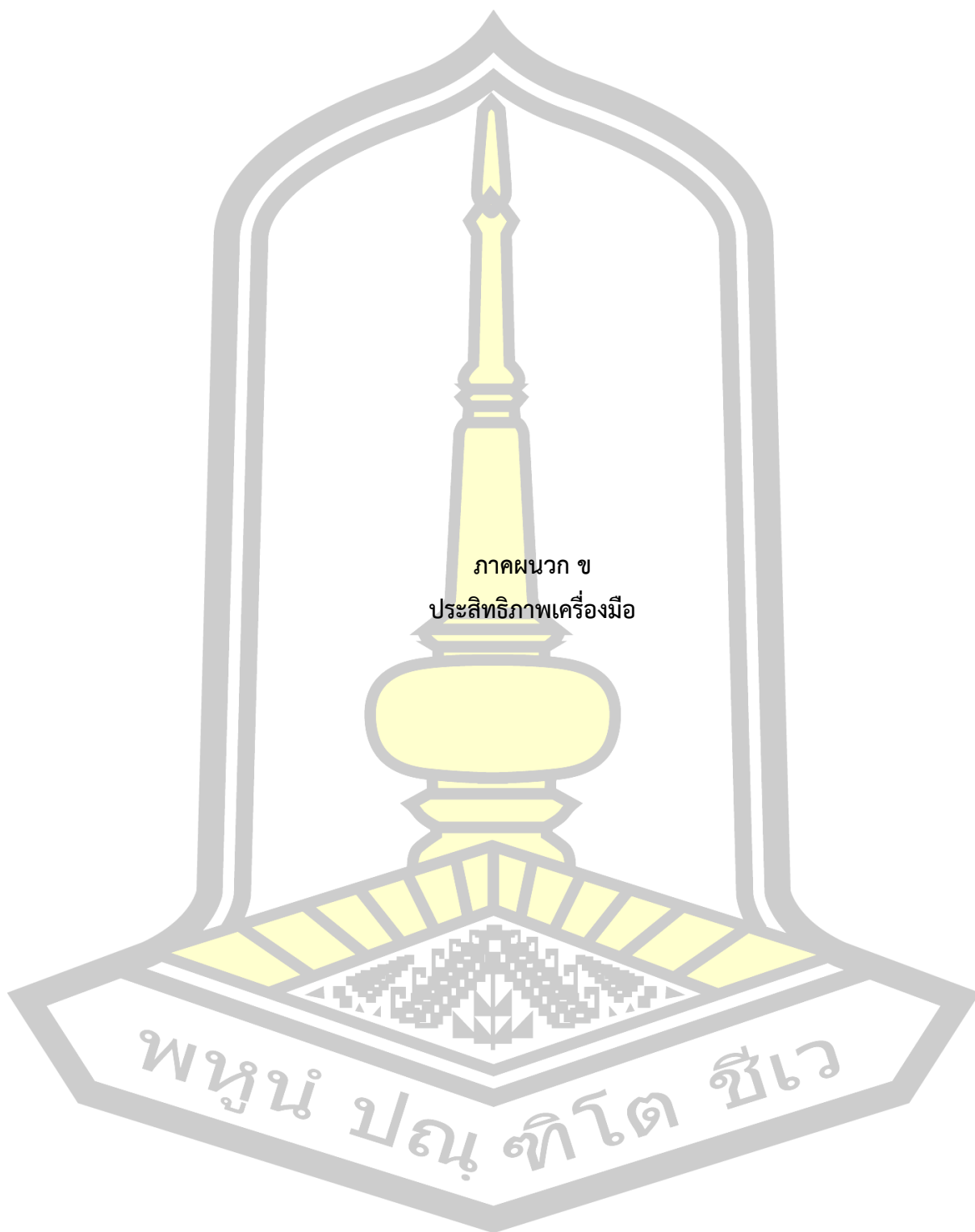
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบประเมินคู่มือแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความถูกต้อง					อรรถประโยชน์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	หลักการและเหตุผล																				
2	ความมุ่งหมาย																				
3	แนวทางการบริหาร																				
	3.1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม																				
	3.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ																				
	3.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม																				
	3.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา วิชาชีพ																				
	3.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร																				
	3.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุน																				
4	กลไกในการบริหารจัดการ																				
5	เงื่อนไขความสำเร็จ																				





ภาคผนวก ข
ประสิทธิภาพเครื่องมือ

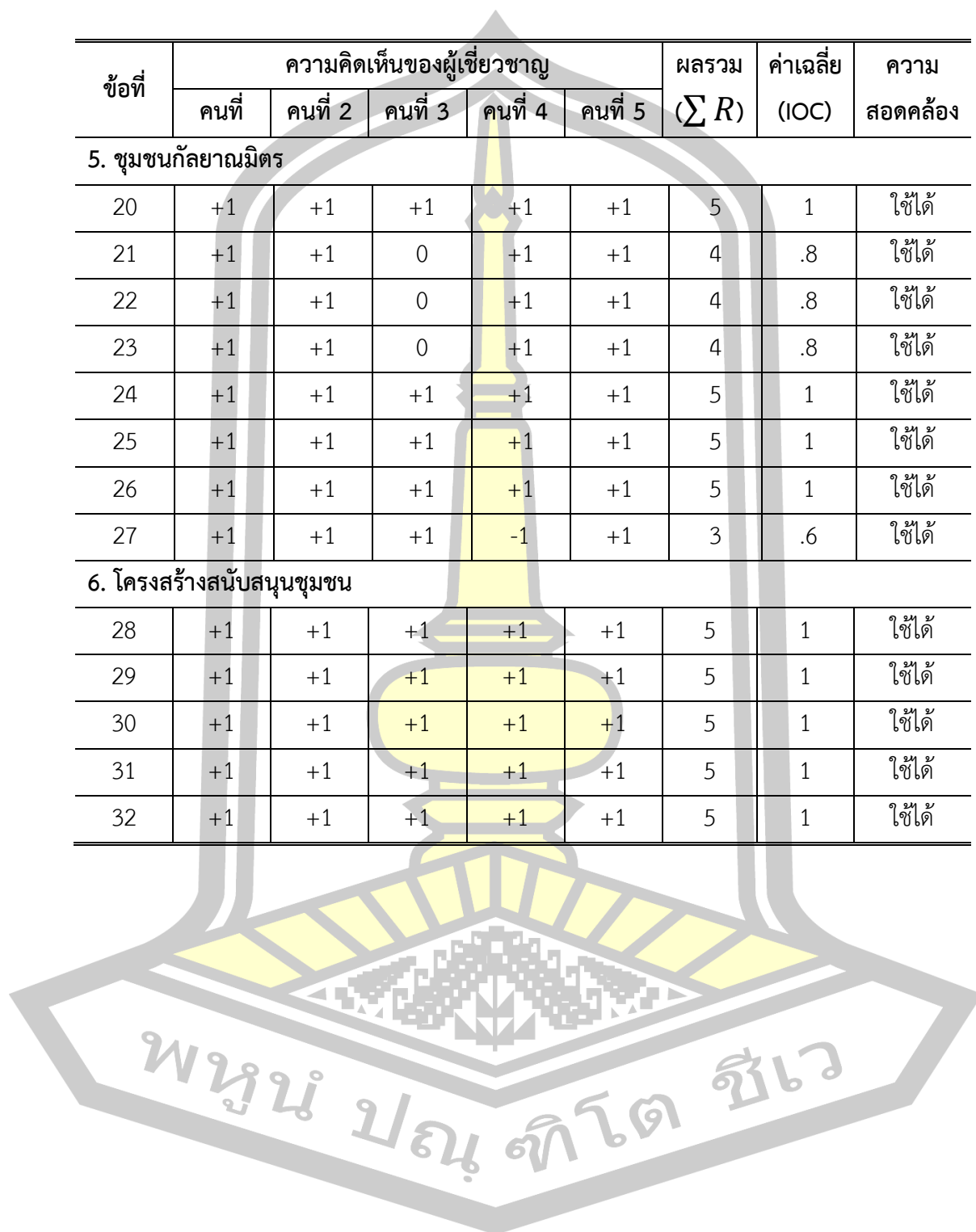
พหุมนุ ปรณุ ทิโต ชีเว

ตาราง 38 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ($\sum R$)	ค่าเฉลี่ย (IOC)	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ								
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ภาวะผู้นำร่วม								
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	0	+1	+1	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ								
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ($\sum R$)	ค่าเฉลี่ย (IOC)	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
5. ชุมชนกัลยาณมิตร								
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	0	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
22	+1	+1	0	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
23	+1	+1	0	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	-1	+1	3	.6	ใช้ได้
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน								
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

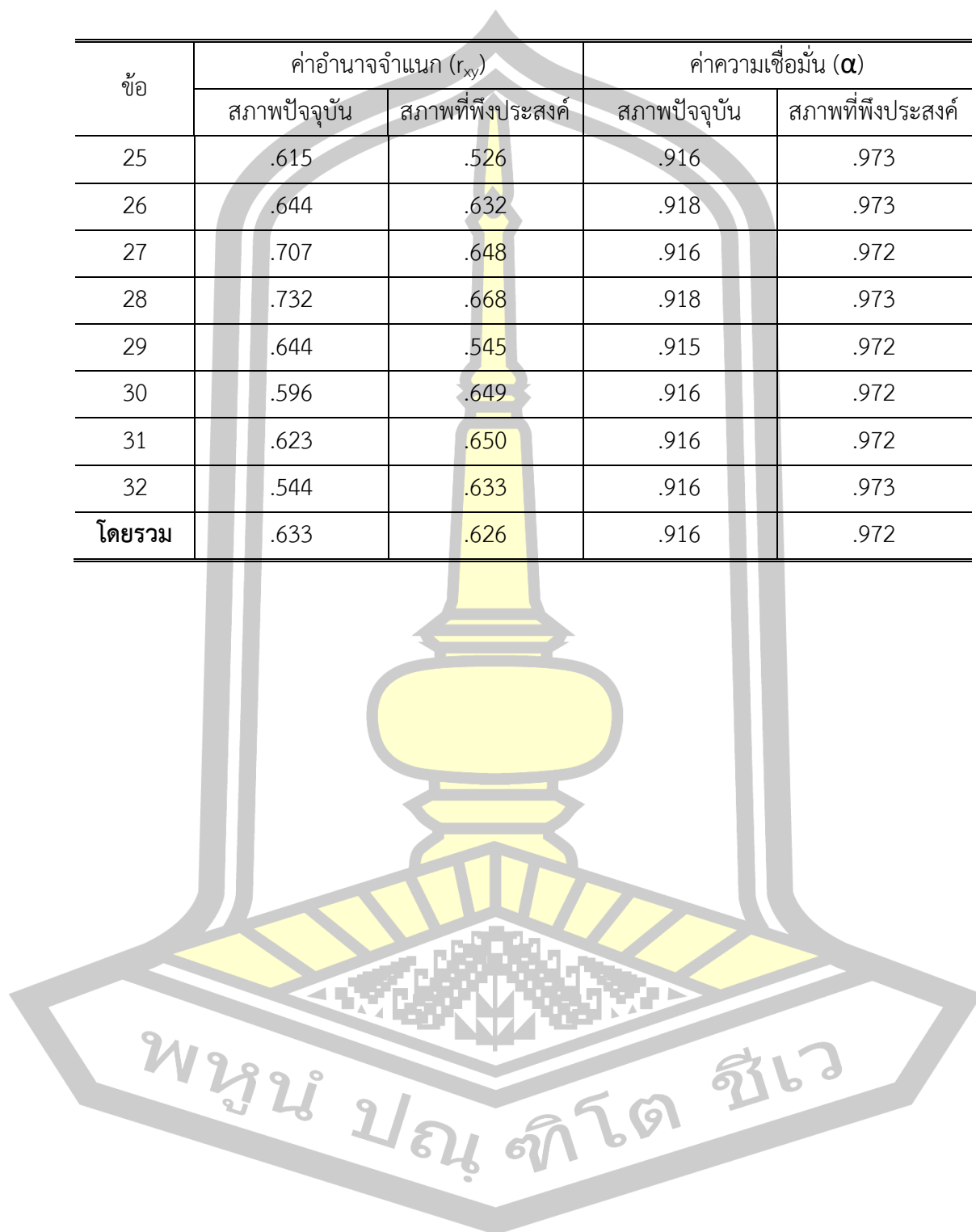


ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	.748	.642	.915	.972
2	.712	.688	.916	.973
3	.705	.686	.916	.972
4	.735	.642	.915	.972
5	.689	.655	.917	.972
6	.702	.653	.915	.973
7	.713	.597	.916	.972
8	.761	.693	.918	.972
9	.584	.598	.917	.972
10	.612	.634	.914	.973
11	.743	.667	.915	.972
12	.535	.577	.916	.973
13	.602	.641	.918	.972
14	.544	.568	.915	.972
15	.613	.633	.916	.972
16	.495	.553	.916	.972
17	.533	.561	.915	.972
18	.519	.682	.914	.973
19	.522	.602	.915	.972
20	.508	.533	.916	.973
21	.746	.669	.918	.972
22	.588	.617	.917	.972
23	.617	.644	.918	.972
24	.622	.641	.915	.973

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
25	.615	.526	.916	.973
26	.644	.632	.918	.973
27	.707	.648	.916	.972
28	.732	.668	.918	.973
29	.644	.545	.915	.972
30	.596	.649	.916	.972
31	.623	.650	.916	.972
32	.544	.633	.916	.973
โดยรวม	.633	.626	.916	.972



ตาราง 40 ผลการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ							\bar{X}	S.D.	ระดับ	
	คนที่										
	1	2	3	4	5	6	7				
1	หลักการและเหตุผล	5	5	5	4	4	5	5	4.71	0.49	มากที่สุด
2	ความมุ่งหมาย	5	5	4	5	5	5	5	4.86	0.38	มากที่สุด
3	การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา										
3.1	ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4	5	5	5	5	4	5	4.71	0.49	มากที่สุด
3.2	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	5	4	5	4	5	5	5	4.71	0.49	มากที่สุด
3.3	ด้านภาวะผู้นำร่วม	4	5	5	5	5	5	4	4.71	0.49	มากที่สุด
3.4	ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	5	4	5	5	5	5	5	4.86	0.38	มากที่สุด
3.5	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	5	4	5	5	5	5	4	4.71	0.49	มากที่สุด
3.6	ด้านโครงสร้างสนับสนุน	5	5	5	4	5	5	5	4.86	0.38	มากที่สุด
4	กลไกในการบริหารจัดการ	4	5	4	4	5	5	5	4.57	0.53	มากที่สุด
5	เงื่อนไขความสำเร็จ	5	4	4	5	5	5	5	4.71	0.49	มากที่สุด
โดยรวม									4.74	0.46	มากที่สุด

พูน ปณ ทั โตะ ชีเว

ตาราง 41 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ							\bar{X}	S.D.	ระดับ	
	คนที่										
	1	2	3	4	5	6	7				
1	หลักการและเหตุผล	4	5	4	5	5	3	4	4.29	0.76	มากที่สุด
2	ความมุ่งหมาย	4	5	5	4	5	4	5	4.57	0.53	มากที่สุด
3	การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา										
3.1	ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4	5	5	3	4	3	4	4.00	0.82	มาก
3.2	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4	5	5	4	3	3	5	4.14	0.90	มาก
3.3	ด้านภาวะผู้นำร่วม	3	5	3	4	4	3	4	3.71	0.76	มาก
3.4	ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	5	4	4	4	3	4	5	4.14	0.69	มาก
3.5	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4	3	3	5	3	4	4	3.71	0.76	มาก
3.6	ด้านโครงสร้างสนับสนุน	4	5	4	3	5	5	4	4.29	0.76	มากที่สุด
4	กลไกในการบริหารจัดการ	4	5	3	5	4	5	3	4.14	0.90	มาก
5	เงื่อนไขความสำเร็จ	5	3	4	4	5	3	4	4.00	0.82	มาก
โดยรวม									4.10	0.77	มาก

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 42 ผลการประเมินความถูกต้องของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

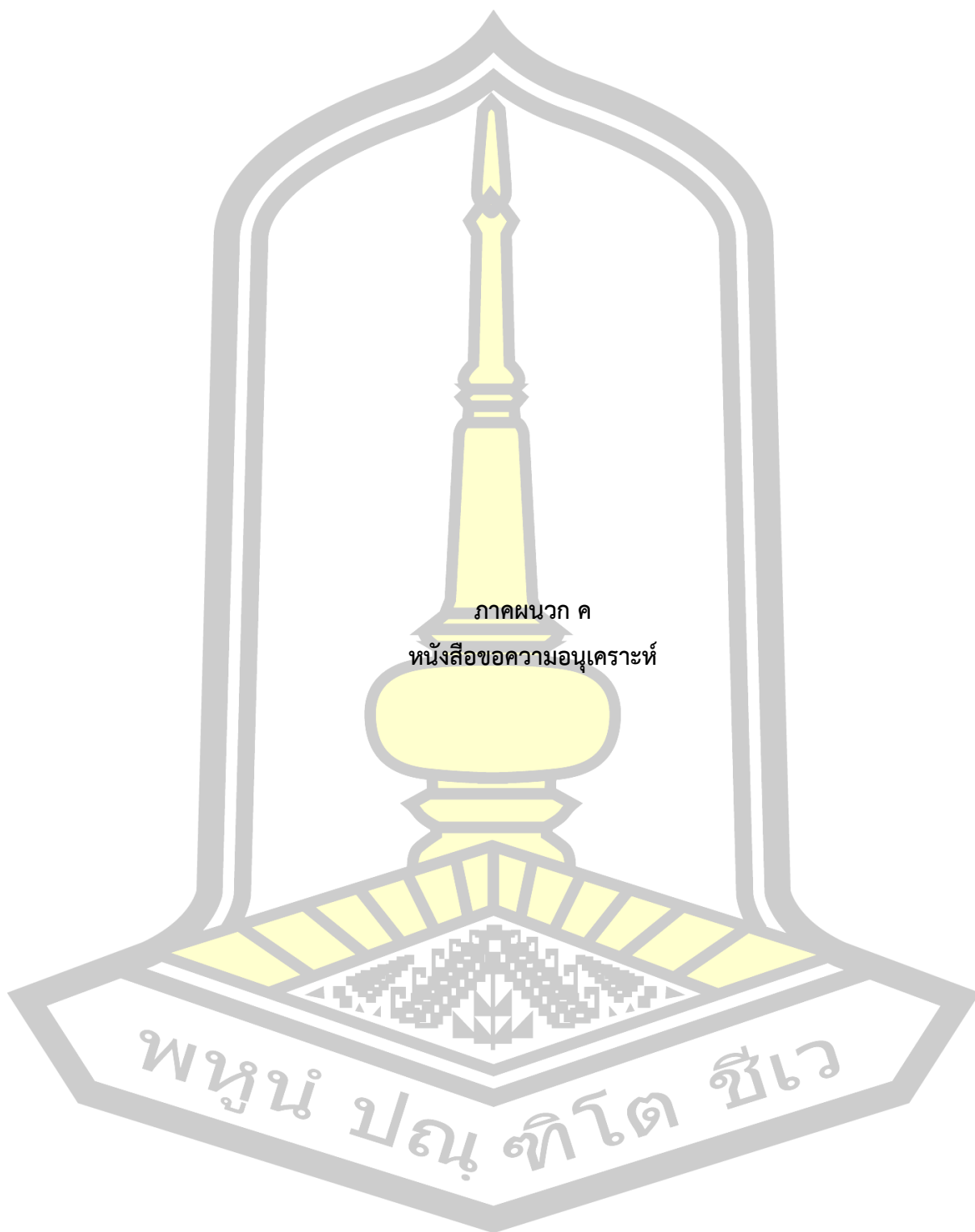
รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ							\bar{X}	S.D.	ระดับ	
	คนที่										
	1	2	3	4	5	6	7				
1	หลักการและเหตุผล	5	4	5	3	4	4	5	4.29	0.76	มากที่สุด
2	ความมุ่งหมาย	4	5	4	4	4	5	4	4.29	0.49	มากที่สุด
3	การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา										
3.1	ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	5	4	5	3	4	5	5	4.43	0.79	มากที่สุด
3.2	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	3	4	4	5	4	3	5	4.00	0.82	มาก
3.3	ด้านภาวะผู้นำร่วม	4	5	5	5	4	3	4	4.29	0.76	มากที่สุด
3.4	ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4	5	5	4	3	5	4	4.29	0.76	มากที่สุด
3.5	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4	3	4	5	5	3	3	3.86	0.90	มากที่สุด
3.6	ด้านโครงสร้างสนับสนุน	5	3	5	5	4	5	3	4.29	0.95	มากที่สุด
4	กลไกในการบริหารจัดการ	4	4	5	5	4	3	5	4.29	0.76	มากที่สุด
5	เงื่อนไขความสำเร็จ	5	4	5	3	5	4	5	4.43	0.79	มากที่สุด
โดยรวม									4.24	0.78	มากที่สุด



ตาราง 43 ผลการประเมินอรรถประโยชน์ของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ							\bar{X}	S.D.	ระดับ	
	คนที่										
	1	2	3	4	5	6	7				
1	หลักการและเหตุผล	4	5	5	4	3	5	5	4.43	0.79	มากที่สุด
2	ความมุ่งหมาย	5	5	5	4	5	5	4	4.71	0.49	มากที่สุด
3	การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา										
3.1	ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	5	5	4	5	5	4	4	4.57	0.53	มากที่สุด
3.2	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4	5	4	5	5	4	4	4.43	0.53	มากที่สุด
3.3	ด้านภาวะผู้นำร่วม	4	4	4	5	4	4	5	4.29	0.49	มากที่สุด
3.4	ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	5	5	4	4	5	4	5	4.57	0.53	มากที่สุด
3.5	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4	4	4	5	4	5	4	4.29	0.49	มากที่สุด
3.6	ด้านโครงสร้างสนับสนุน	5	5	4	5	4	5	4	4.57	0.53	มากที่สุด
4	กลไกในการบริหารจัดการ	4	5	4	3	5	4	4	4.14	0.69	มาก
5	เงื่อนไขความสำเร็จ	5	4	5	4	4	4	5	4.43	0.53	มากที่สุด
โดยรวม									4.44	0.56	มากที่สุด

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว641 วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนว
ทางการบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโสธรเขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.)
การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว641 วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ อว 0605.5(2)/ว973

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลิงนกทา

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชรพร แสงสว่าง ทำการทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/ว973

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุงคำ

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชรพร แสงสว่าง ทำการทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0833368168

พหุ อนุ ทิ โด ชี เว



ที่ อว 0605.5(2)/ว1132

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายวัชรพร แสงสว่าง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/ว1132

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนน้อมเกล้า

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโพนพิสัย เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายวัชรพร แสงสว่าง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0833368168

ในนาม ปณฺ ทัตฺ ขะ



ที่ อว 0605.5(2)/ว1132

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสร้างช้าง

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายวัชรพร แสงสว่าง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/ว1132

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงเพ็ง

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายวัชรพร แสงสว่าง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/ว1132

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน โรงเรียนอนุบาลกุศุมพัฒนา(ศรีวิสารรังสรรค์)

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายวัชรพร แสงสว่าง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/ว1132

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเล็งคำ

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายวัชรพร แสงสว่าง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/ว1132

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเจริญ

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายวัชรพร แสงสว่าง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/ว1132

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสะอาดเกษตรพัฒนา

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายวัชรพร แสงสว่าง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิติน 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/ว1373

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 เมษายน 2563

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสังข์ศรี

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขออนุญาตเข้าศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ด้านการบริหารและการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ในสถานศึกษา เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/1373

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 เมษายน 2563

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทน์สายเจริญ

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขออนุญาตเข้าศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ด้านการบริหารและการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ในสถานศึกษา เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โหมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/ว20002

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุรียนต์ บุญกันท์

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โสธร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มและประเมินการพัฒนาแนวทาง เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/ว2002

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสาธิต บุญสอาด

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โสธร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มและประเมินการพัฒนาแนวทาง เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/ว2002

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางกัลยวรรณ ไชยจักร์

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โสธร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มและประเมินการพัฒนาแนวทาง เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/ว2002

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน สิบเอกกรีชเพชร โสภภาพ

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โสธร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มและประเมินการพัฒนาแนวทาง เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ที่ อว 0605.5(2)/ว2002

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายบุญจันทร์ ทาตะไชย

ด้วย นายวัชรพร แสงสว่าง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โสธร เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มและประเมินการพัฒนาแนวทาง เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0833368168



ภาคผนวก ง

คู่มือการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิทฺุ ทิทฺุ สีเว

คู่มือการพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2



หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรเขต 2 เป็นแนวทางดำเนินการยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยการพัฒนาครูเพื่อศิษย์จากการปฏิบัติจริงด้วยการร่วมพลังร่วมมือ สนองต่อนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชากับด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0

คู่มือแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรเขต 2 ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรเขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์
- 3) แนวทางบริหาร
 - 3.1 วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม
 - 3.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ
 - 3.3 ภาวะผู้นำร่วม
 - 3.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
 - 3.5 ชุมชนกัลยาณมิตร
 - 3.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน
- 4) กลไกในการบริหารจัดการ
- 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

โดยสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกระดับสามารถนำไปใช้ตามความเหมาะสมและตามความต้องการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนทำให้คู่มือการพัฒนาแนวทางการบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรเขต 2 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

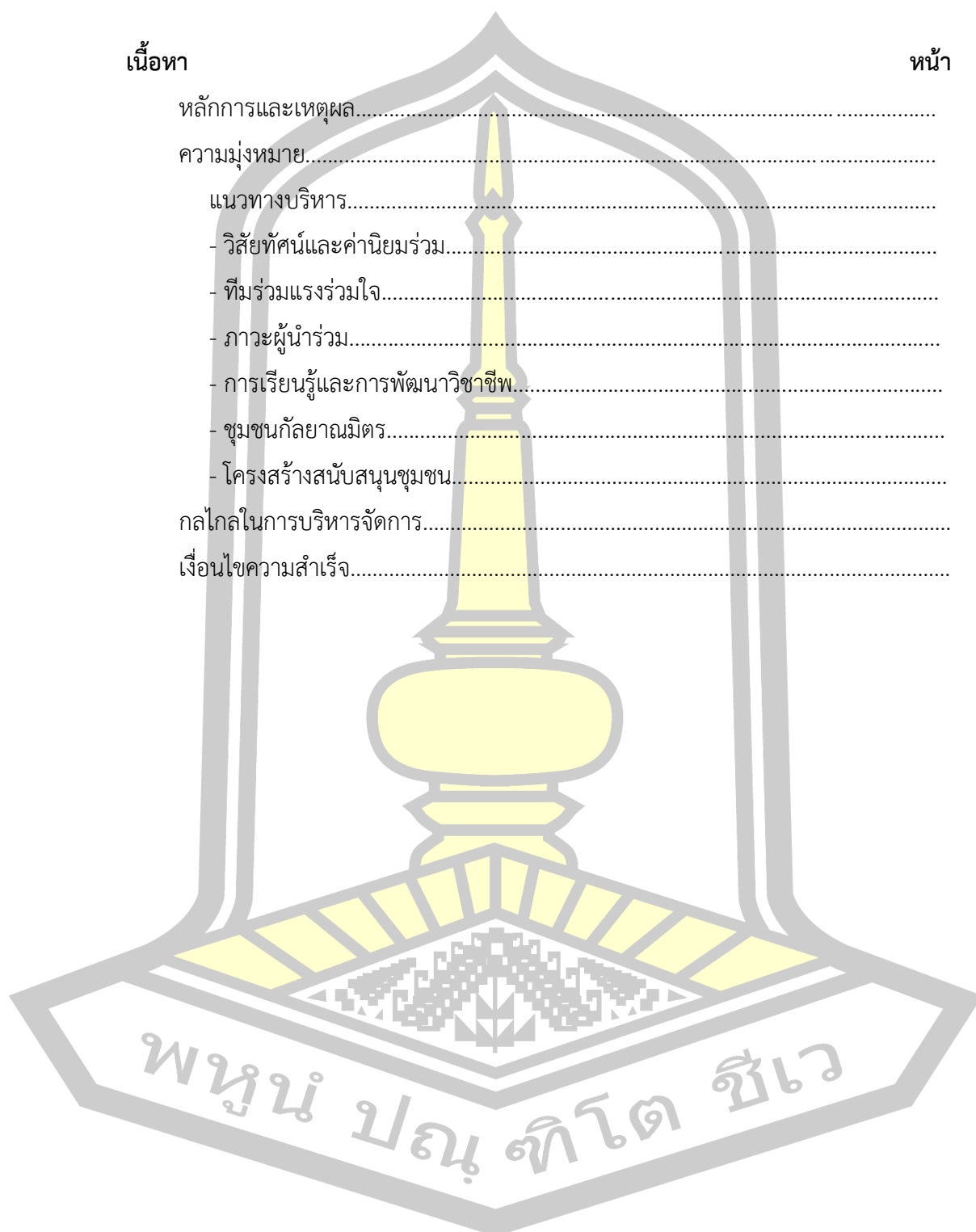
นายวัชรพร แสงสว่าง

สารบัญ

เนื้อหา

หน้า

หลักการและเหตุผล.....	
ความมุ่งหมาย.....	
แนวทางบริหาร.....	
- วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม.....	
- ทีมร่วมแรงร่วมใจ.....	
- ภาวะผู้นำร่วม.....	
- การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ.....	
- ชุมชนกัลยาณมิตร.....	
- โครงสร้างสนับสนุนชุมชน.....	
กลไกในการบริหารจัดการ.....	
เงื่อนไขความสำเร็จ.....	



แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้ประการสำคัญ คือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมๆ กับผู้เรียน ช่วยอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning : PBL) สิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็แนวทางพัฒนา (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2560)

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่องการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิดจากการรวมตัว รวบรวมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไปด้วยนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC : Professional Learning Community) สู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นสื่อกลางที่เป็นกลไกสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ คือการปฏิรูปการศึกษาจากห้องเรียนที่เล็กที่สุดแต่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะการเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิม ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้ฝึก (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) ประกอบกับครูยุคประเทศไทย 4.0 ต้องสามารถช่วยนักเรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงเพื่อประโยชน์ของตัวเองและสังคม การพัฒนาครูในที่ตั้ง (Professional Learning Community : PLC หรือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) เพื่อให้ครูวิชาเอกต่าง ๆ ทุกสังกัดรวมตัวกันเพื่อพัฒนาองค์ความรู้จากการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ในแต่ละสาขาวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. 2560)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) จึงเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงคุณภาพของนักเรียน ครูและโรงเรียน เกิดจากแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนจากเดิมที่ส่วนใหญ่ครูมักเป็นผู้รับ (Passive Teacher) มาเป็นครูผู้เรียนรู้แบบกระตือรือร้น (Active Teacher) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพตนเอง เพื่อนครู ผู้เรียน และโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงอย่างยั่งยืนไม่สิ้นสุด เป็นต้นทุนวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีสำหรับบุคลากรในรุ่นต่อไป และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเป็นการประยุกต์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนามาสู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยไม่ได้ใช้คำว่า “โรงเรียน” เป็น “องค์กร” แห่งการเรียนรู้ ด้วยเหตุผลที่ว่าการบริหารงานในลักษณะที่องค์กรจะมีความยืดหยุ่นกันด้วยโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา กฎระเบียบ และการควบคุมด้วยอำนาจการบังคับบัญชา แตกต่างไปจากคำว่า “ชุมชน” ซึ่งจะมีความยืดหยุ่นกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันของทุกคนที่เป็นสมาชิก และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้วยการสะท้อนคิดร่วม ที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเรียนรู้ของครูเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน (ปรณัฐ กิรุงเรือง และ อรพิน ศิริสัมพันธ์.2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 มีเป้าประสงค์ (GOALS) เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับวิถีอีสาน บนพื้นฐานความเป็นไทยก้าวไกลสู่สากล คือการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning community : PLC) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษ

ที่ 21 สนองต่อนโยบายกระทรวงศึกษาธิการทั้งการพัฒนาครูและการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ (กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2. 2562)

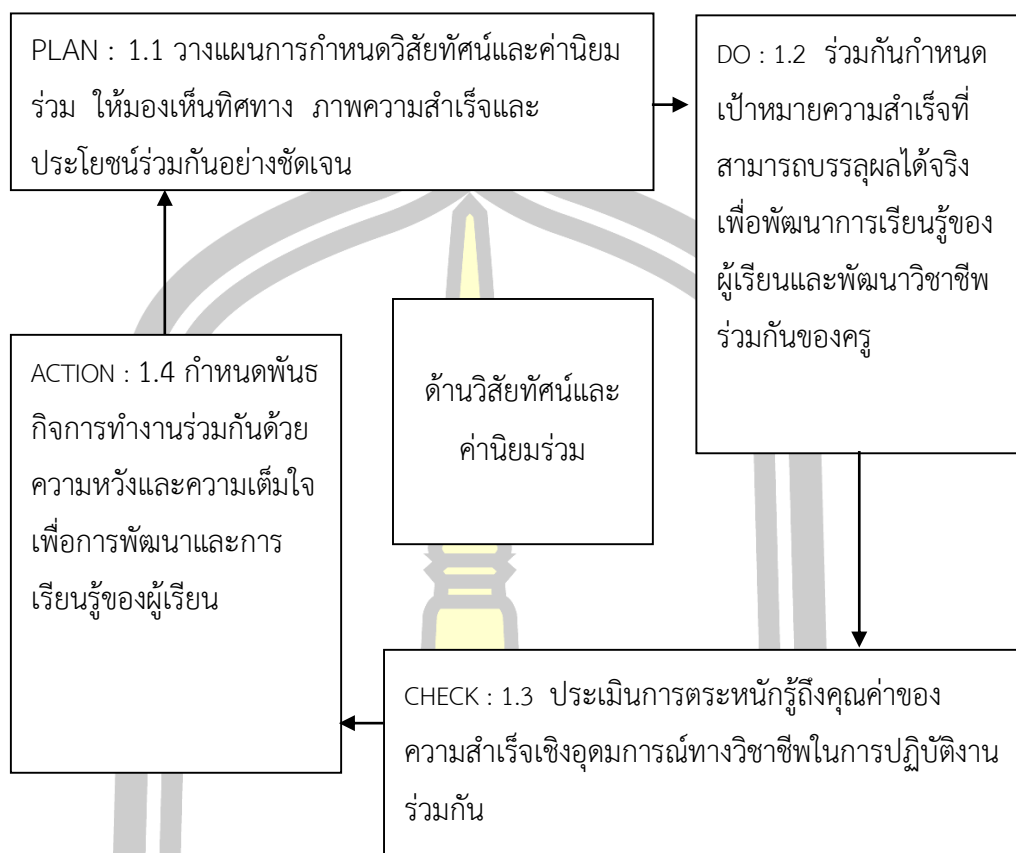
ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนเห็นความสำคัญและความจำเป็น จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 เพื่อนำข้อเสนอเทศการพัฒนาระบบการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ไปใช้ในการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ ช่วยเหลือกันของครูในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ สนองต่อนโยบายการศึกษาและการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.) ในการพัฒนาครู ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมาย

1. เพื่อนำเสนอการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2
2. เพื่อให้ผู้บริหารและครูได้นำแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ไปใช้พัฒนาสถานศึกษา

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

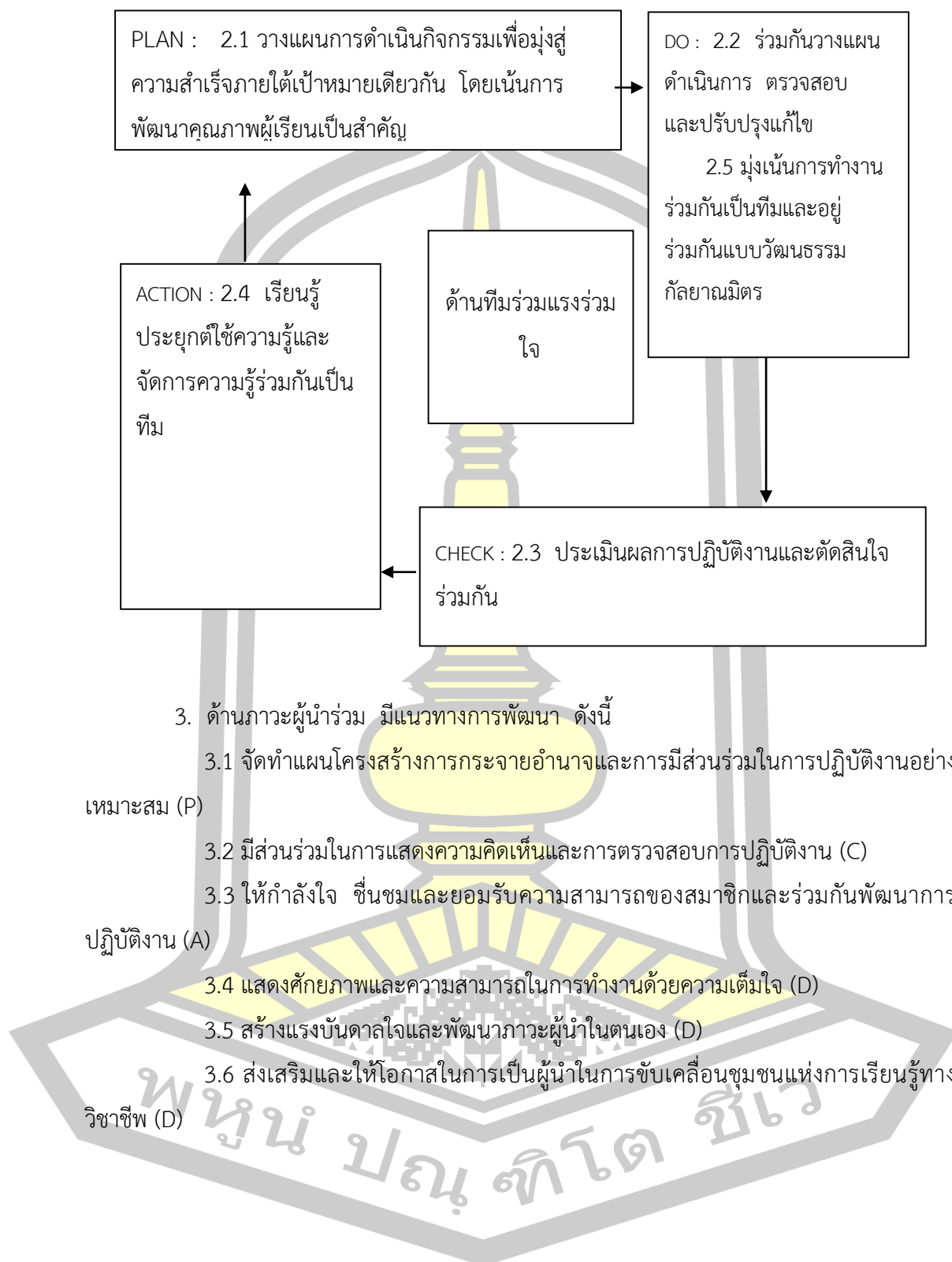
1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - 1.1 วางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ให้มองเห็นทิศทาง ภาพความสำเร็จ และประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน (P)
 - 1.2 ร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันของครู (D)
 - 1.3 ประเมินการตระหนักรู้ถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน (C)
 - 1.4 กำหนดพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจ เพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของผู้เรียน (A)

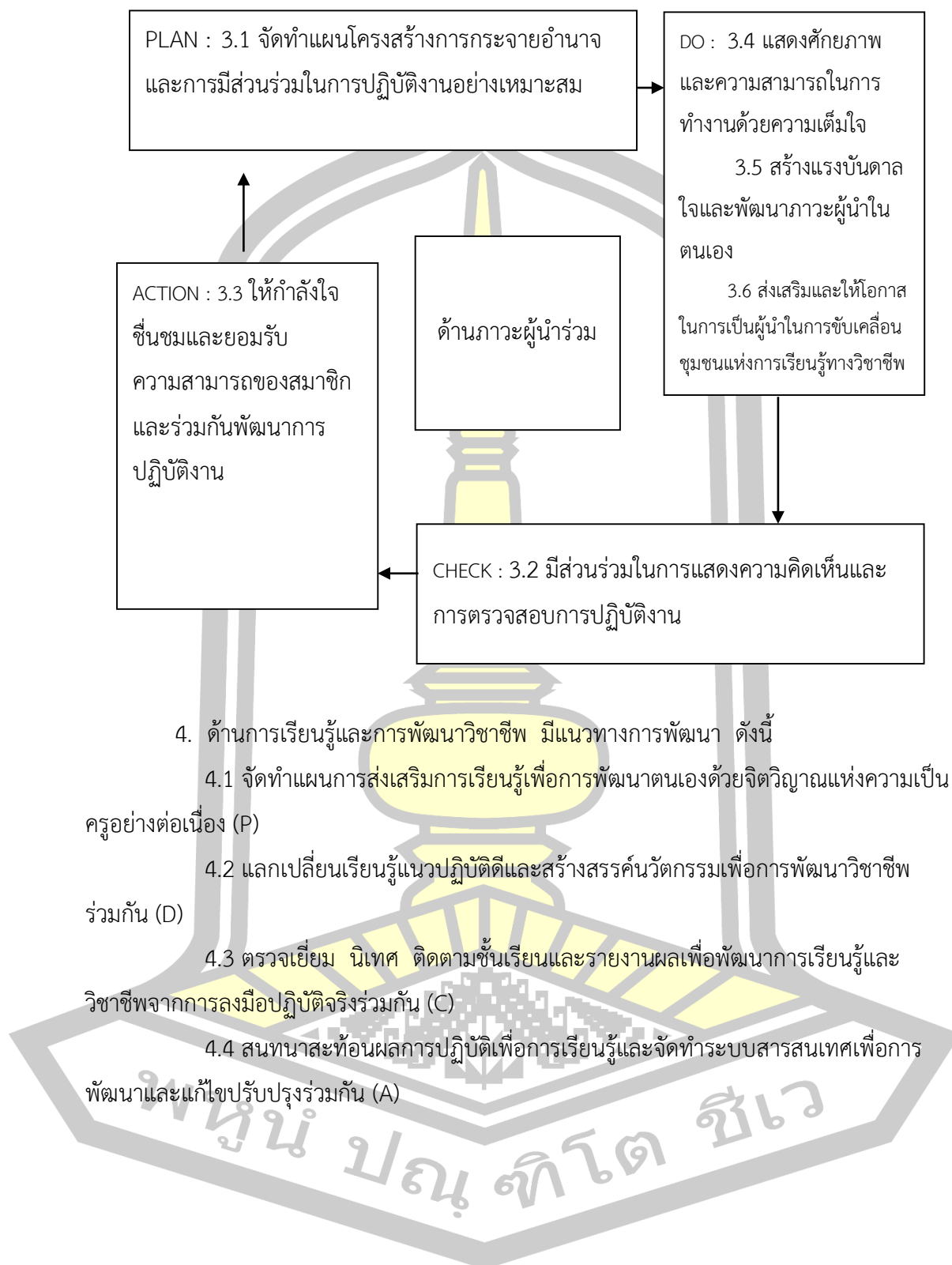


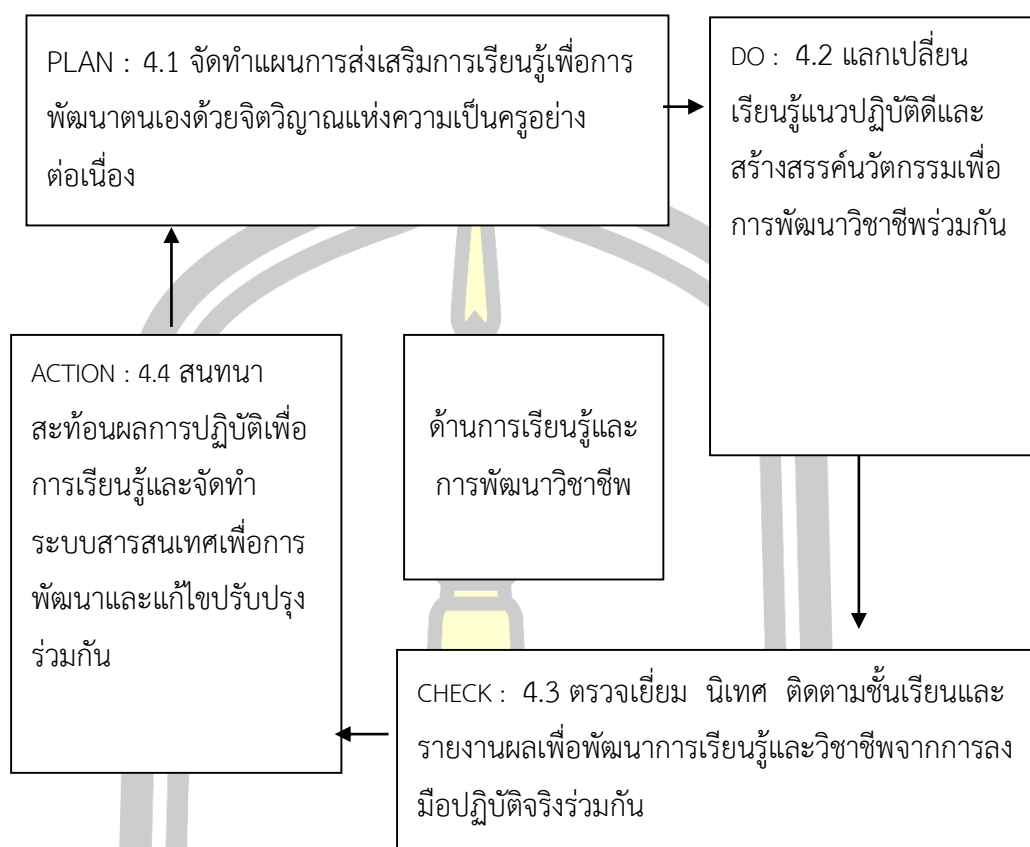
2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 2.1 วางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (P)
- 2.2 ร่วมกันวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข (D)
- 2.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานและตัดสินใจร่วมกัน (C)
- 2.4 เรียนรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้และจัดการความรู้ร่วมกันเป็นทีม (A)
- 2.5 มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตร (D)

พหุบัณฑิต ชีวะ

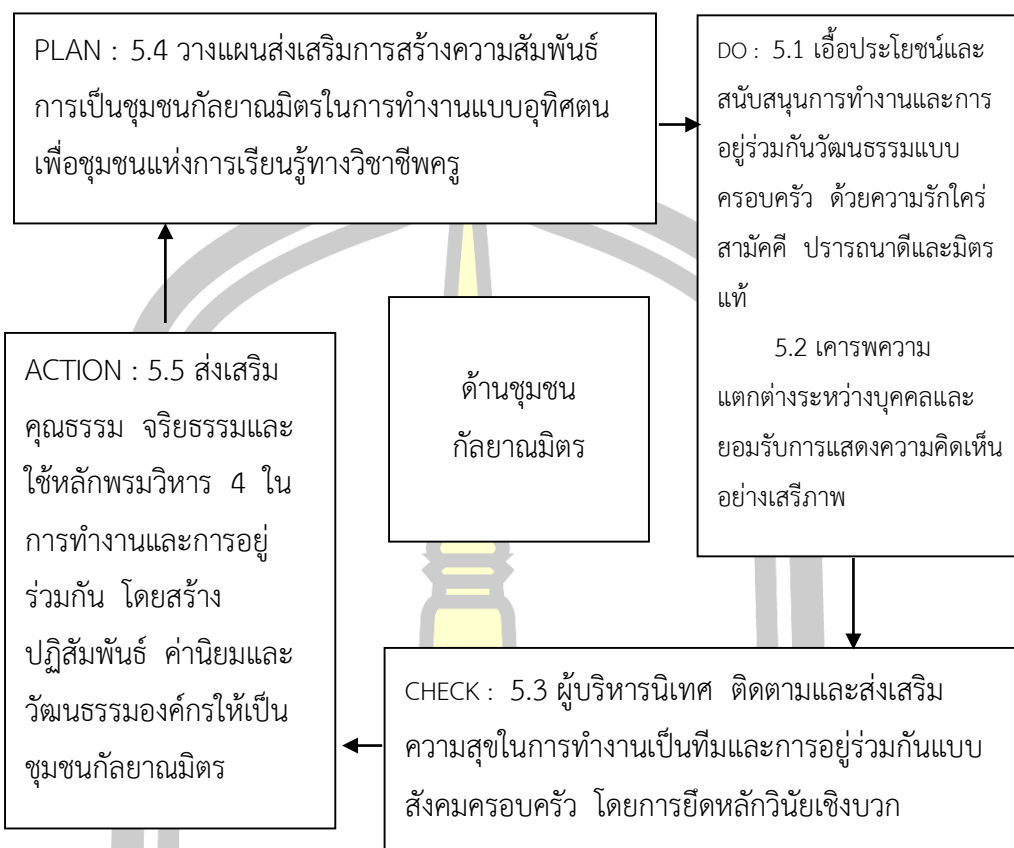






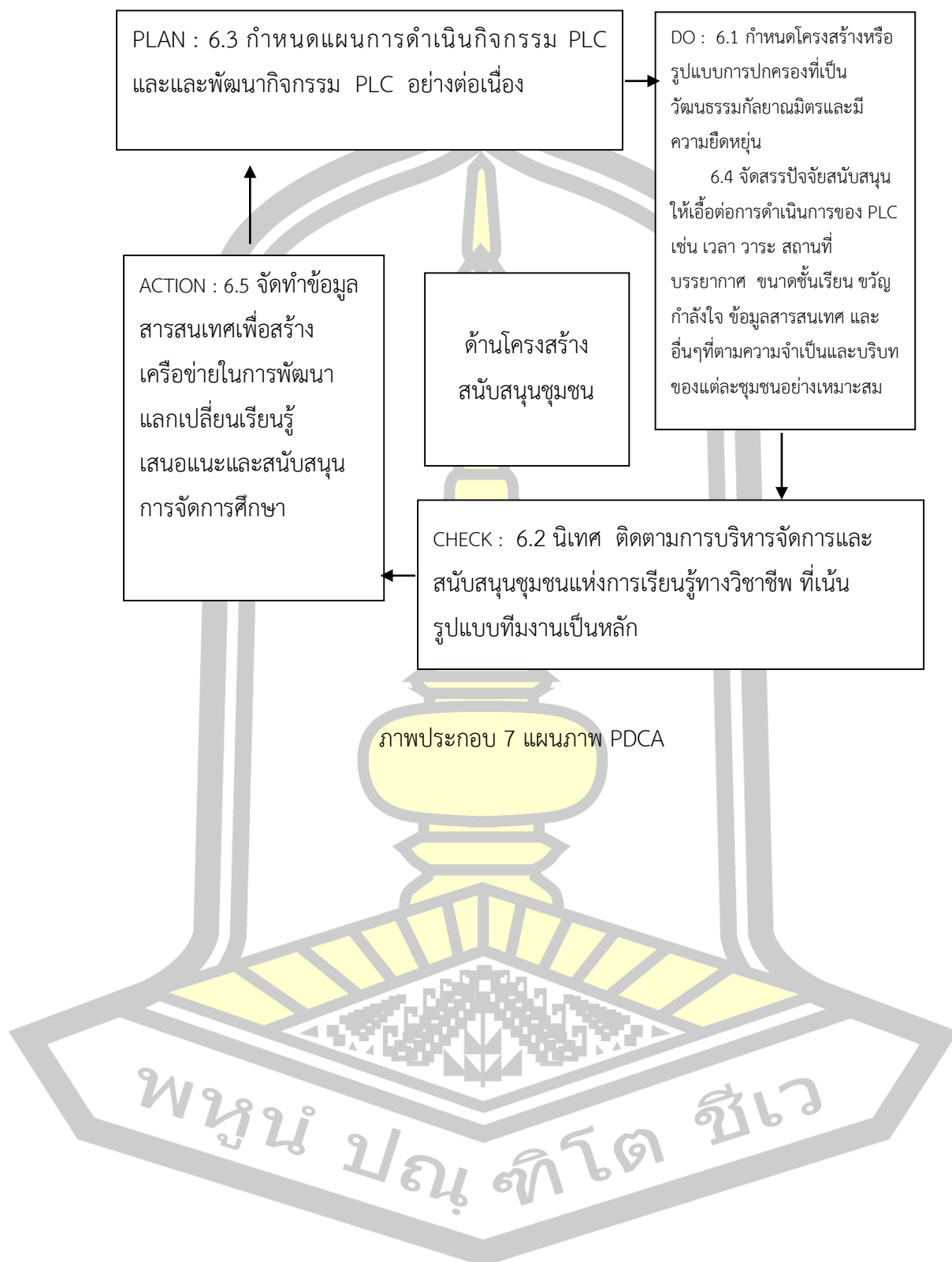
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 5.1 เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงานและการอยู่ร่วมกันวัฒนธรรมแบบครอบครัวด้วยความรักใคร่ สามัคคี ปราศจากอคติและมิตรแท้ (D)
- 5.2 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีภาพ (D)
- 5.3 ผู้บริหารนิเทศ ติดตามและส่งเสริมความสุขในการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบสังคมครอบครัว โดยการยึดหลักวินัยเชิงบวก (C)
- 5.4 วางแผนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์การเป็นชุมชนกัลยาณมิตรในการทำงานแบบอุทิศตนเพื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (P)
- 5.5 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยสร้างปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นชุมชนกัลยาณมิตร (A)



6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 6.1 กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการปกครองที่เป็นวัฒนธรรมกัลยาณมิตรและมีความ ยืดหยุ่น (D)
- 6.2 นิเทศ ติดตามการบริหารจัดการและสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (C)
- 6.3 กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรม PLC และและพัฒนากิจกรรม PLC อย่าง ต่อเนื่อง (P)
- 6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสม (D)
- 6.5 จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอแนะและสนับสนุนการจัดการศึกษา (A)



การบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ

PDCA ภาพรวม ดังภาพประกอบ 7

PLAN	DO
<p>ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ให้มองเห็นทิศทาง ภาพความสำเร็จ และประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน <p>ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางแผนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ <p>ด้านภาวะผู้นำร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางแผนการจัดทำแผนโครงสร้างการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม <p>ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาค้นเองด้วยจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง <p>ด้านชุมชนกัลยาณมิตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางแผนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีเป็นชุมชนกัลยาณมิตรในการทำงานแบบอุทิศตนเพื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู <p>ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดแผนการดำเนินงานกิจกรรม PLC และพัฒนากิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง 	<p>ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของครู <p>ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร่วมกันวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข - มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตร <p>ด้านภาวะผู้นำร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> - แสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงานด้วยความเต็มใจ - สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง - ส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ <p>ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติดีและสร้างสรรคนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน <p>ด้านชุมชนกัลยาณมิตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - เชื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงานและการอยู่ร่วมกันวัฒนธรรมแบบครอบครัว ด้วยความรักใคร่สามัคคี ปรารถนาดีและมิตรแท้ - เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีภาพ <p>ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการปกครองที่เป็นวัฒนธรรมกัลยาณมิตรและมีความยืดหยุ่น - จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา ภาวะ สถานที่ ทรัพยากร ขนาด ชั้นเรียน วัสดุ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสม

การบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา

ACTION	CHECK
<p>ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจ เพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของผู้เรียน <p>ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เรียนรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้และจัดการความรู้ร่วมกันเป็นทีม <p>ด้านภาวะผู้นำร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้กำลังใจ ชื่นชมและยอมรับความสามารถของสมาชิกและร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงาน <p>ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้และจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน <p>ด้านชุมชนกัลยาณมิตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยสร้างปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นชุมชนกัลยาณมิตร <p>ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอแนะและสนับสนุนการจัดการศึกษา 	<p>ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินการตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน <p>ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินผลการปฏิบัติงานและตัดสินใจร่วมกัน <p>ด้านภาวะผู้นำร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตรวจสอบการปฏิบัติงาน <p>ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน <p>ด้านชุมชนกัลยาณมิตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารนิเทศ ติดตามและส่งเสริมความสุขในการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบสังคมาครอบครัว โดยการยึดหลักวินัยเชิงบวก <p>ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - นิเทศ ติดตามการบริหารจัดการและสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

ภาพประกอบ 8 แผนภาพ PDCA ภาพรวม

กลไกในการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยใช้หลักการแนวคิดวงจรคุณภาพ Deming (PDCA) ในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2 ตามแนวคิดการบริหารตามแนวทางของวงจรคุณภาพ Deming (PDCA) ของ สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542), อภิชา ประกอบแสง (2555) และ สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1. การวางแผน (Plan – P) การปฏิบัติที่เกี่ยวกับการประชุมเตรียมการ การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และวิธีการ การจัดสรรงบประมาณ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยพิจารณาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ด้านคุณภาพการบริหารจัดการด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ สภาพปัญหาของสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกลยุทธ์ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นที่ 2. การปฏิบัติตามแผน (DO – D) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญ ที่จะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตาม ตลอดจนให้การนิเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้วางไว้ โดยสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ร่วมมือร่วมพลัง ตามแผนการบริหารเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

ขั้นที่ 3. การตรวจสอบ (Check – C) โดยการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา ซึ่งในการดำเนินงานในการตรวจสอบและประเมินผลมีกิจกรรมที่ควรปฏิบัติมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การระบุสภาพความสำเร็จของงานในช่วงเวลาที่จะตรวจสอบ โดยปกติแล้วในการปฏิบัติงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า จะมีข้อมูลที่บอกให้เรารู้ว่างานนั้นมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอะไรบ้าง มากน้อยแค่ไหน ภายในระยะเวลาตามแผนที่วางไว้ ในการระบุความสำเร็จของงานในขั้นตอนนี้ก็ต้องดูช่วงเวลาที่จะทำการตรวจสอบ

2. การตรวจสอบวัดผลการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบวัดผลการปฏิบัติงานจริง ๆ ณ วันที่ทำการตรวจสอบว่าสำเร็จมากน้อยแค่ไหน ในการตรวจสอบวัดก็อาศัยเครื่องมือและวิธีการใน

การตรวจวัดที่แตกต่างกัน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการทดสอบ เป็นลายลักษณ์อักษร การดูผลการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

3. การประเมินผลการดำเนินงาน เป็นการเปรียบเทียบ เพื่อตีค่าการดำเนินงานว่า ดีมีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลจากการวัด (Measurement) กับเกณฑ์ (Criteria) ก็คือหลักการประเมิน (Evaluation) โดยทั่วไปการประเมินกรณีนี้อาจกล่าวได้ว่าสภาพความสำเร็จของงานถือเป็นเกณฑ์ ผลการดำเนินงานถือเป็นการวัด ดังนั้น เมื่อจะทำการประเมินเรื่องใดก็ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งสองอย่างไม่ครบถ้วนก็ไม่สามารถจะประเมินได้

4. ข้อเสนอแนะ เป็นการเสนอข้อคิดเห็นของผู้ตรวจสอบและประเมินจากผลการประเมินในข้อ 3 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปรับปรุงแก้ไข ทำให้การดำเนินงานในเรื่องนั้นเป็นผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้าผลการประเมินว่าดี มีความเหมาะสมอยู่แล้ว ก็อาจจะยกย่องชมเชยหรือให้กำลังใจให้ผู้ปฏิบัติหรือปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สูงขึ้น ให้ยากขึ้น ถ้าผลการประเมินยังไม่ดียังไม่เหมาะสม ก็อาจจะเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มคน เพิ่มอุปกรณ์ หรือแนะนำวิธีการปฏิบัติที่คิดว่าเหมาะสม ซึ่งข้อมูลจากการชี้แนะของผู้ประเมินจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

ขั้นที่ 4. การปรับปรุงแก้ไข (Act - A) ด้วยการพิจารณาผลจากการตรวจสอบ มาหาวิธีปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องหรือพัฒนาให้เป็นมาตรฐานในการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและเหมาะสม ด้วยวงจรคุณภาพซึ่งเป็นการปรับแก้ตามผลการตรวจสอบและประเมินในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ถ้าผลการประเมินพบว่างานยังไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็ต้องเร่งรัดปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือใช้เวลาในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อจะสามารถทำงานที่คาดหวังไว้แล้วให้สำเร็จ แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ให้การดำเนินงานต่อไปก็จะได้ปรับเปลี่ยนตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นจะได้เป็นการท้าทายผู้ปฏิบัติ จึงเห็นได้ว่าการปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถทำได้ตลอดเวลาไม่ว่างานที่ทำมาแล้วจะสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ผลจากการปฏิบัติในลักษณะนี้ก็จะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลงพัฒนาไปในทางที่ดีที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา

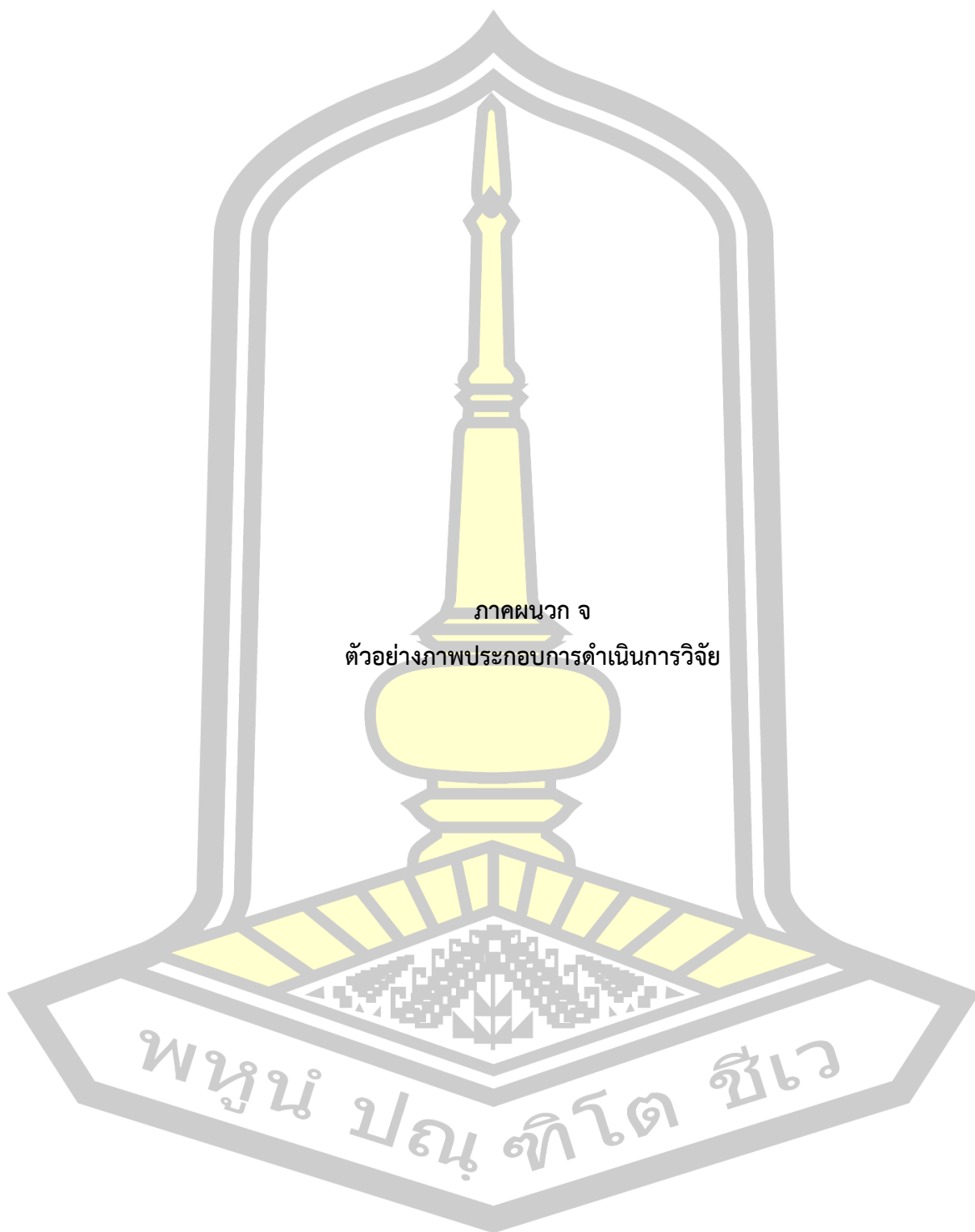
การบริหารตามแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินงานตามแผน (DO) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผนการลงมือปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพ

เงื่อนไขความสำเร็จ

เงื่อนไขความสำเร็จแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้น โดยครอบคลุมในทุกสถานศึกษา ควรเพิ่มจุดเน้นดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนกำหนดนโยบายและเป้าหมายผลลัพธ์ในการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
3. ปฏิบัติตามคู่มือและปฏิทินการดำเนินงานการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
4. มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ของครู เพื่อการกระตุ้นและพัฒนาริชาชีพของครู
5. สร้างเครือข่ายภายนอก เพื่อการช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติ
6. มีการอบรมครูเพื่อ นำปรัชญา เทคนิคการสอนหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ อื่นๆ เช่น การเรียนการสอนแบบ PBL พัฒนาปัญญาภายนอก การใช้จิตศึกษาพัฒนาปัญญาภายใน ประกอบการใช้ PLC เป็นกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
7. ประสานความร่วมมือทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
8. มีงบประมาณสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

พูน ปณุ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก จ

ตัวอย่างภาพประกอบการดำเนินการวิจัย

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว

ภาพประกอบการประเมินเครื่องมือ (แบบสอบถาม) โดยผู้เชี่ยวชาญ



รศ.ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ผศ.ดร.มนตรี วงษ์สะพาน วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



นางสาวจริยา กรุณา วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2



ส. ต.ต.ธีระวุฒิ บุญแนบ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านช่องเม็ก



นายจักรพงษ์ บุญคำ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนน้อมเกล้า

ตัวอย่างภาพประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้องของกรณีศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติดี
(Best Practice)



1. โรงเรียนบ้านจำนัณสายเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 4

1.1 ผู้ให้ข้อมูล

- 1) นายบรรยาย หงชาล้วน ตำแหน่ง รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
- 2) นางสาวนงคันุช ไพฑูรย์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ

1.2 วันที่สัมภาษณ์ 22 เมษายน 2563



2. โรงเรียนบ้านโนนสังข์ศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2.1 ผู้ให้ข้อมูล

- 1) นางพะยอม กอสุวรรณ ตำแหน่ง รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
- 2) นางเชิญชล บุตรดีวงศ์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ

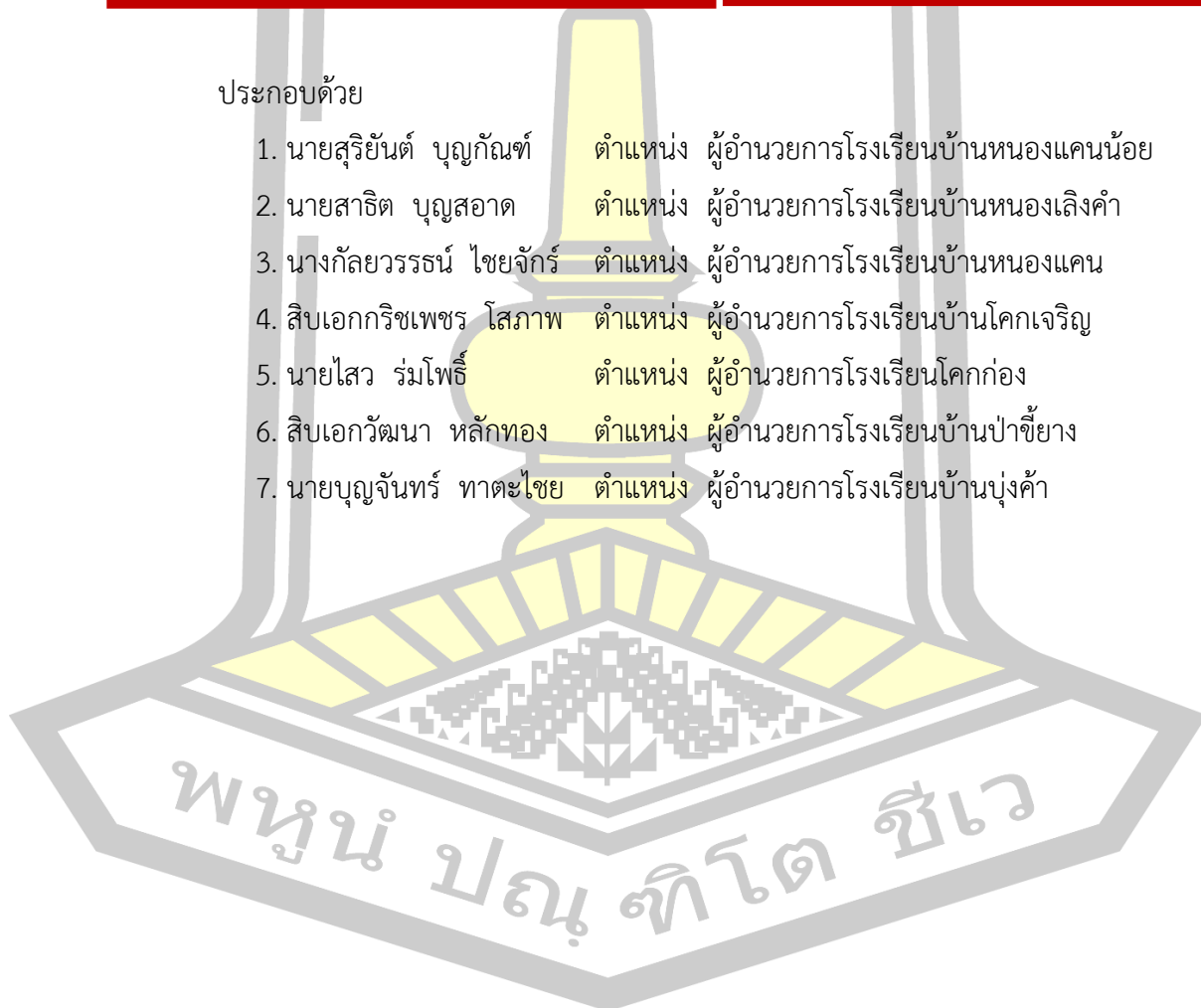
2.2 วันที่สัมภาษณ์ 27 เมษายน 2563

ตัวอย่างภาพประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ



ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------|---------|------------------------------------|
| 1. นายสุริยันต์ บุญกัณฑ์ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแคนน้อย |
| 2. นายสาธิต บุญสะอาด | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเล็งคำ |
| 3. นางกัลยวรรธน์ ไชยจักร์ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแคน |
| 4. สิบเอกกรีชเพชร โสภาพ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเจริญ |
| 5. นายไสว รมโพธิ์ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกก่อ |
| 6. สิบเอกวัฒนา หลีกทอง | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าขี้ยาง |
| 7. นายบุญจันทร์ ทาตะไชย | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุงค้ำ |



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายวัชรพร แสงสว่าง
วันเกิด	วันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 160 หมู่ที่ 15 บ้านน้ำคำน้อย เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร รหัสไปรษณีย์ 35000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหนองแคนน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 หมู่ที่ 7 ตำบลบึงคำ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร รหัสไปรษณีย์ 35120
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2549 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านน้ำคำน้อย จังหวัดยโสธร พ.ศ. 2552 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนยโสธรพิทยาคม จังหวัดยโสธร พ.ศ. 2557 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัโต ชีเว