

สภาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1



นางสาวจรียา เขตนิมิตร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**State of Teachers' Professional Learning Community in the Group - Six Schools
under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1**

Miss Jariya Ketnimit

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

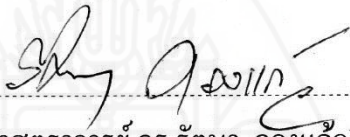
2020

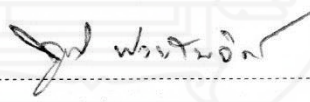
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร
เขต 1

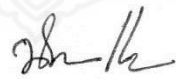
ชื่อและนามสกุล : นางสาวจรรยา เขตนิมิตร
แขนงวิชา : บริหารการศึกษา
สาขาวิชา : ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ผู้ศึกษา นางสาวจริยา เขตนิมิตร รหัสนักศึกษา 2572300891

ปริญญา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว ปีการศึกษา 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (2) เปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู และ (3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 250 คน จากสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2563 โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่าเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ซึ่งมีความเที่ยงเท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ปัญหาเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ได้แก่ ครูยังไม่เข้าใจวิสัยทัศน์ร่วมและเป้าหมายในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ความสำคัญและรูปแบบของการดำเนินงาน รวมถึงยังมีข้อจำกัดของเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ สถานศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการดำเนินงานให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูแบ่งปันประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนตามเวลาที่กำหนด และนิเทศกำกับติดตามและประเมินสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

Independent Study title: State of Teachers' Professional Learning Community in the Group - Six Schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

Author: Miss Jariya Ketnimit; **ID:** 2592300891;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Ratana Daungkaew, Associate Professor;

Academic year: 2020

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the state of teachers' professional learning community in the group - six schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1; 2) to compare the state of teachers' professional learning community in the group - six schools as classified by teachers' teaching experience; and 3) to study the problems and suggestions for the promotion of teachers' professional learning community in the group - six schools.

The sample consisted of 250 teachers from 10 schools in the group - six under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 in the academic year 2020, all of whom were obtained by stratified random sampling. The research instruments were a rating scale questionnaire dealing with data on state of teachers' professional learning community, with reliability coefficient of 0.95; and an interview form concerning problems and suggestions for the promotion of teachers' professional learning community. Statistics employed in data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and content analysis.

The research findings revealed that (1) the overall state of teachers' professional learning community in the group - six schools was at the high level; (2) the state of teachers' professional learning community in the group - six schools as classified by teachers' teaching experience was found to differ statistically insignificant at the .05 level; and (3) the problems concerning the state of teachers' professional learning community (PLC) were as follows: the teachers have not yet understood the shared vision and purposes of PLC operation, the importance and forms of PLC, and still had the limitation of time for learning exchange; while suggestions were as follow: the schools should develop their teachers to have knowledge and understanding of the implementation of PLC policies in concrete practice, promote PLC operations in accordance with the problems and needs of the schools, encourage their teachers to share teaching and learning experiences at the specified time, and regularly supervise, monitor, and assess the state of teachers' professional learning community.

Keywords: State of teachers' professional learning community

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จากรองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและรองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตรร์ กรรมการสอบที่ให้ความรู้และข้อแนะนำในการปรับแก้ไขให้การศึกษาค้นคว้าอิสระของผู้วิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ปรีดี ประทุมสุวรรณ ณ์ ดร.ก่อการ ไชยสงคราม และนางสาวชญาณิต ทองเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอนุญาตให้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณงามความดีนี้แต่บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ เพื่อนร่วมสถาบัน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ให้ผู้วิจัยผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคไปด้วยดี จนผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้

จริยา เขตนิมิตร

สิงหาคม 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	3
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	10
แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	29
สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร	
เขต 1	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1	59
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1	67
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สรุปการวิจัย	75
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	95
ก เครื่องมือที่ใช้วิจัย	96
ข ค่า IOC	108
ค ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม	114
ง ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	121
จ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์	123
ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เครื่องมือ	125
ประวัติผู้ศึกษา	146

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูจากแหล่งต่าง ๆ.....	22
ตารางที่ 2.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6	40
ตารางที่ 2.3 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้	45
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูจำแนกตามประสบการณ์การสอน	51
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 250)	57
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติของสภาพชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม (n = 250)	59
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติของสภาพ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วม (n = 250).....	60
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติของสภาพ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความร่วมมือของทีม (n = 250)	61
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติของสภาพ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (n = 250)	63
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติของสภาพ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความเป็นผู้นำร่วม (n = 250)	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติของสภาพ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการสนับสนุน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (n = 250).....	66
ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู (n = 250)	68



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	23



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบันนี้ การเรียนรู้ในทุกช่วงอายุถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็น ต้นทุนทางปัญญาในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะในการประกอบ สัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่ความมั่นคงของ สังคมและความก้าวหน้าของประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศท่ามกลางกระแส การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ด้วยเหตุนี้ การศึกษาไทยจึงให้ความสำคัญกับ การเรียนรู้ซึ่งจะเห็นได้จากยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579 ที่ระบุถึงการ พัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2560) อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ของเด็กไทยที่ผ่านมายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจของสังคม โดยทั่วไป ดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O - NET) ที่ผ่านมา ของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในระดับประเทศทั้งห้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นวิชาหลัก ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และวิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับที่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนเต็ม ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้เห็นว่า คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ยังไม่มีคุณภาพอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ (เอี่ยมพร หลินเจริญ สิริศักดิ์ อาจวิชัย และภริภา จันทร อินทร์, 2552) และจากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาของไทยที่ผ่านมา พบว่า มีสาเหตุของ ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอีกหลายประการที่ต้องเร่งปรับปรุง พัฒนา และต่อ ยอด อาทิ ด้านคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหาร ราชการ รวมทั้งเพิ่มโอกาสทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

ด้วยสาเหตุดังกล่าว จึงนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนมีคะแนนผลการ ทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไป เพิ่มขึ้น และเพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะมุ่งเน้นการแก้ปัญหา การเรียนรู้ที่มีสาเหตุมาจากคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้รับการพัฒนา

สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาครูด้วยนวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ ร่วมมือ ร่วมใจกันของครู เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ และพัฒนาวิชาชีพให้ได้ได้มาตรฐาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น การมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจะส่งผลให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพบปะ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครูไปในทิศทางเดียวกันและลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวมีความสำคัญหลายประการ จากผลการวิจัยของ Hord (1997, อ้างถึงในวรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) ได้แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนที่มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอน คือ ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน และช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของนักเรียน โดยเฉพาะทำให้ครูเกิด “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนมีผลดียิ่งขึ้น นั่นคือ ช่วยให้ครูเข้าใจเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนการสอน และรู้วิธีการแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนให้เหมาะสมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของครูได้ตลอดเวลา เกิดแรงบันดาลใจและเพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงาน นอกจากนี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังส่งผลต่อผู้เรียน คือ ลดอัตราการตกซ้ำชั้น ลดอัตราการขาดเรียนลง และช่วยให้มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะงานวิจัยของ Hord ได้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนที่ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด และช่วยลดความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่ไม่ได้ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำหรับการศึกษารั้วนี้มุ่งศึกษาสถานศึกษากลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งต้องมีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบาย

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาในกลุ่ม 6 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 10 แห่ง มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ที่ผ่านมา ทั้งในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ยังไม่เป็นที่พอใจ เนื่องจากใน 3 วิชาหลัก ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2564) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม 6 จึงมีความพยายามในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนให้เพิ่มขึ้น โดยใช้แนวทางของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลไกในการพัฒนา คุณภาพครูผู้สอนเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม สถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีครูที่มี ประสบการณ์การสอนที่หลากหลายซึ่งอาจมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษากลุ่ม 6

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อทราบปัญหาและแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครู ผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานต้นสังกัด และผู้บริหารสถานศึกษาใน การพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะ ช่วยให้ผู้พัฒนาวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง และส่งผลให้คุณภาพการสอนของครูบรรลุตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

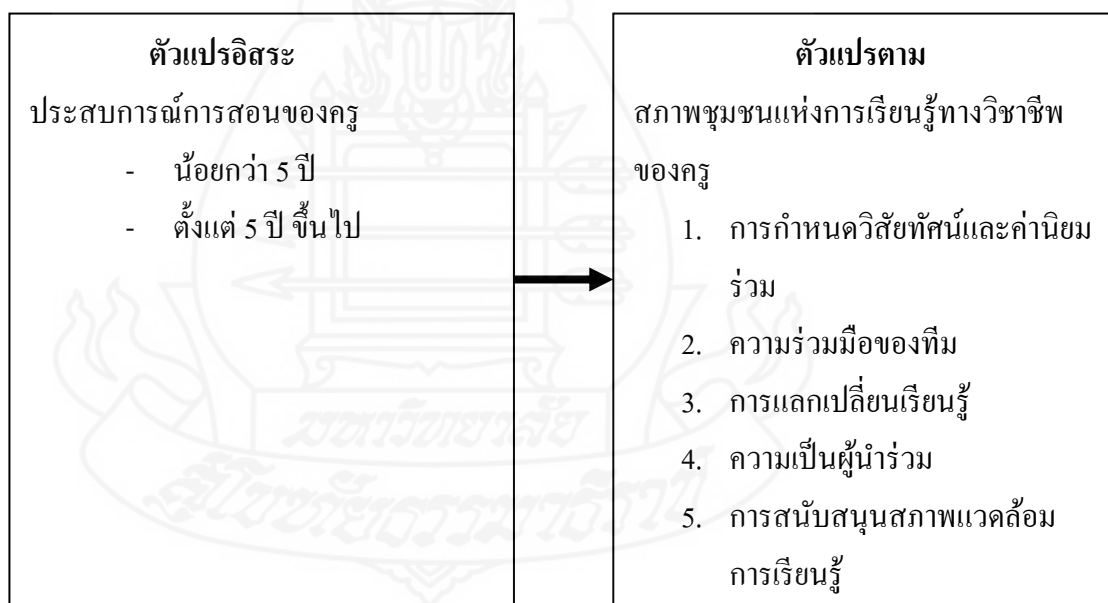
2.1 เพื่อศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ การสอนของครู

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ณรงฤทธิ์ อินทนาม (2553) วิจารย์ พานิช (2555) ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) จุลลีย์ ศรียะโคตร (2557) วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) สุทธิภรณ์ ขนอม (2559) และHord (1997, อ้างถึงในวรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) และพบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ความร่วมมือของทีม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ความเป็นผู้นำร่วม และ 5) การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ทั้งนี้ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดให้ประสบการณ์การสอนของครูเป็นตัวแปรอิสระ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนของครูกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพปรากฏดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกันตามประสบการณ์การสอนของครู

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีขอบเขต ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ซึ่งมีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในหลายทศนะ สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ความร่วมมือของทีม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ความเป็นผู้นำร่วม และ 5) การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจำนวนทั้งสิ้น 708 คน จากสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 10 แห่ง ในปีการศึกษา 2563

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 *ตัวแปรอิสระ* คือ ประสบการณ์การสอนของครู แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) น้อยกว่า 5 ปี และ 2) ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

5.3.2 *ตัวแปรตาม* คือ สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ความร่วมมือของทีม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ความเป็นผู้นำร่วม และ 5) การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การดำเนินงานในปีการศึกษา 2563

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู หมายถึง ลักษณะของการดำเนินงานของสถานศึกษากลุ่ม 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือ การพัฒนาวิชาชีพของครูเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ในการศึกษาคั้งนี้ สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ความร่วมมือของทีม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ความเป็นผู้นำร่วม และ 5) การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยวัดจากการสอบถามสภาพการปฏิบัติจริงตามการรับรู้ของครู

6.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพื่อสร้างภาพความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนของครูซึ่งเป็นความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งปรึกษาหารือร่วมกันถึงแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดบนพื้นฐานความเชื่อว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยผู้บริหารได้สื่อสารภาพความสำเร็จให้ผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความเข้าใจร่วมกัน

6.1.2 ความร่วมมือของทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายร่วมคือ การตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน โดยเน้นการทำงานร่วมกันที่ช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน การเคารพซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม การสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา ทั้งนี้โครงสร้างและเวลาการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมต้องยืดหยุ่น และเป็นความสมัครใจ

6.1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการพูดคุยสนทนาเชิงวิพากษ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อศึกษาปัญหาและค้นคว้าหาคำตอบเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาด้านวิชาชีพของครู การให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ การนำเสนอวิธีปฏิบัติที่ดีของครู และการให้ข้อเสนอแนะการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6.1.4 ความเป็นผู้นำร่วม หมายถึง ลักษณะการนำหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสริมพลังอำนาจให้กับครู โดยร่วมพูดคุยถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา แบ่งปันอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครู เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและออกแบบการเรียนการสอนอย่างเป็นอิสระ และสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา โดยมีเป้าหมาย คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6.1.5 การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างบริบทหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และทำงานแบบร่วมมือร่วมใจให้กับครูเพื่อพัฒนาการสอนและช่วยให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ โดยจัดโครงสร้างของการทำงานร่วมกันเป็นทีม จัดตารางเวลาให้เหมาะสมและเพียงพอให้ครูได้สื่อสารเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมการนิเทศการเรียนการสอน สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร ให้กำลังใจกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการสื่อสารพูดคุยแบบสองทาง พร้อมทั้งให้เสรีภาพครูในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

6.2 ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานรับราชการครูผู้สอน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) น้อยกว่า 5 ปี และ (2) ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

6.3 สถานศึกษาในกลุ่ม 6 หมายถึง สถานศึกษาจำนวน 10 แห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้แก่ (1) โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม (2) โรงเรียนวัดนวลนรดิศ (3) โรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์ (4) โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม (5) โรงเรียนปัญญาารคุณ (6) โรงเรียนราชวินิตบางแคปานขำ (7) โรงเรียนนวลนรดิศวิทยาคม รัชมังกลาภิเษก (8) โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม (9) โรงเรียนวัดรางบัว และ (10) โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม

6.4 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 ที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม 6 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู พร้อมทั้งใช้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในกลุ่ม 6 ให้เป็นรูปธรรมและเป็นที่ยังพอใจของครูมากขึ้น

7.3 ครูตระหนักในความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและร่วมมือกันพัฒนาวิชาชีพด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเรียงลำดับหัวข้อที่ศึกษาไว้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.3 หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
 - 2.1 การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษาตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 ปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
 - 3.1 สภาพทั่วไป
 - 3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์
 - 3.3 บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ
 - 3.4 การดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการ PLC
 - 3.5 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” หรือ Professional Learning Community (PLC) โดยทั่วไป หมายถึง กระบวนการของชุมชนทางวิชาชีพที่สนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลให้สมาชิกภายในชุมชน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นภายในชุมชน (กัมพล ไชยนันท์, 2554) สำหรับการศึกษาคั้งนี้มุ่งเน้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษา และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

ณรงฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้ศึกษาและเสนอแนะว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง โรงเรียนที่ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายร่วมกันและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จและเกิดประโยชน์กับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสูงสุด

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ คือ กระบวนการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกันและเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำสิ่งที่เรียนรู้ร่วมกันไปประยุกต์ใช้สร้างสรรค์

จุลลี ศรียะ โคตร (2557) ได้ศึกษาและสรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา เกี่ยวกับการรวมตัวกันของครู เพื่อพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียน

ปองทิพย์ เทพอริย์และมารุต พัฒนาผล (2557) ได้ใช้คำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู (Teacher Professional Learning Community) ซึ่งมีความหมายที่ใกล้เคียงกันกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยหมายถึง กลุ่มครูที่รวมตัวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้คุณค่ากับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (อ้างถึงในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2559, น. 334) ได้ให้ความหมายของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง”

เรวดี ชัยเชาวรัตน์ (2558, อ้างถึงในสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2562) ได้กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม”

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2562) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นการรวมตัวกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายด้วยความร่วมมือร่วมพลังกันเรียนรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ นักเรียนทุกคนเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มศักยภาพตรงตามความสนใจและครบมาตรฐานหลักสูตร รวมทั้งครู ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อมๆกัน

สุจิตรา ภิรมย์นิล (2562) ได้ศึกษาและสรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้วยความร่วมมือร่วมใจ มีวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและแบ่งปันประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในวิชาต่างๆ เพื่อแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้

Hord (1997, อ้างถึงในวรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นการรวมตัวกันของบุคคลโดยการแสดงถึงความเป็นผู้นำร่วมกันของครู โดยการเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง

DuFour (1999, as cited in Harrington, 2019, p. 9) ให้คำจำกัดความของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นกระบวนการของการสืบค้นความรู้ร่วมกันและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียน ด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนถือเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญของครู ครูจึงจำเป็นต้องใช้ประโยชน์จากการวิจัยเชิงปฏิบัติและการรวบรวมข้อมูลเพื่อยกระดับความรู้พื้นฐานของนักเรียนไปสู่การประยุกต์ใช้ข้อมูลได้ ซึ่งเป็นระดับของการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นของนักเรียน ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพจึงดำเนินการภายใต้สมมติฐานที่ว่าองค์ประกอบพื้นฐานในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน คือ การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในงาน (job-embedded learning) อย่างต่อเนื่องของครู

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ความร่วมมือ ร่วมใจ รวมพลังของครูในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปัน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้แก่นักเรียนทุกคนเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพตามมาตรฐานหลักสูตรที่กำหนด โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมและสนับสนุน

1.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community) มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาศิษย์ โดยเริ่มจากการเรียนรู้ของครู ครูจะต้องมีการเรียนรู้ พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและประสิทธิภาพ หากกระทำเพียงลำพังจะเป็นการยากที่จะประสบความสำเร็จ ดังนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมใจกันในการขับเคลื่อนพัฒนาไปเป็นระบบ จึงจำเป็นจะต้องมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ในศตวรรษที่ 21 นั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจะต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เหมาะสม โดยที่เด็กมีสิทธิและโอกาสที่จะรับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ในอดีตหน้าที่ของครูผู้สอน มีบทบาทมากในด้านการเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นผู้พูด นักเรียนต้องเป็นผู้ฟัง ครูเป็นคนสั่ง นักเรียนต้องทำตาม แต่ในยุคศตวรรษที่ 21 หากครูผู้สอนรู้จักนักเรียนของตนเองมากเท่าไร ครูก็ยังสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งครูที่เป็นที่ต้องการของนักเรียนก็คือ ครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนวัตกรรม หรือสื่อในการเรียนการสอนนักเรียนที่หลากหลายซึ่งเป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

วรัลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถือเป็นการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ โดยมีหลายพื้นที่ได้มีการนำแนวทางของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู ยกตัวอย่างเช่น กรณีศึกษากลุ่มศึกษาบทเรียน หรือ Lesson study ในประเทศญี่ปุ่น การพัฒนาวิชาชีพครูแบบ Problem-solving groups ของประเทศฟินแลนด์ และการพัฒนาวิชาชีพครูแบบ Lesson group and research group ในเมือง

เชิงไอ้ และ PLC แห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ “Teach less, Learn more” ในประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น

Hord (1997, อ้างถึงในวรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, น. 93-102) ได้สังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่เป็นชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ โดยการใช้คำถามว่า โรงเรียนที่เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นแตกต่างไปจากโรงเรียนที่ไม่เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างไร และถ้ามีความแตกต่างแล้วจะส่งผลต่อครูผู้และนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งได้ผลสรุปเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน ซึ่งพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอน คือ เป็นการลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครูลง เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบต่อความสำเร็จของนักเรียน เกิดเป็น “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ส่งผลให้การสอนในชั้นเรียนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหญ่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนต่อไป เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน และมีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน ซึ่งพบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน คือ ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า และมีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันลดลงชัดเจน

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีความสำคัญทั้งในระดับนโยบายที่ใช้เป็นนวัตกรรมการพัฒนาการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องจนถึงระดับปฏิบัติซึ่งเป็นระดับสถานศึกษาที่ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่นๆ จะต้องร่วมมือร่วมใจกันในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทั้งตัวครูและศิษย์ให้มีคุณภาพต่อไป

1.3 หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

DuFour (2004, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2559) ได้เสนอหลักการสำคัญ 3 ประการ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ได้รับการนำไปใช้อ้างอิงอย่างกว้างขวาง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ต้องมั่นใจว่านักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ (Ensuring That Students Learn) เป็นหลักคิดที่เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยคณะครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องสนทนาพูดคุยโดยเกาะติดอยู่กับประเด็นคำถามใน 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) เราต้องการให้นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไร 2) เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้แล้ว และ 3) ถ้านักเรียนมีปัญหาในการเรียนรู้เราจะช่วยเหลือได้อย่างไร จากคำถามทั้งสามประการนี้จะเห็นได้ว่า คำถามในข้อที่ 3 จะช่วยให้ครูที่พัฒนาการสอนด้วย PLC พยายามคิดค้นกลวิธีการสอนร่วมกันเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาการเรียนรู้ได้เรียนทันกลุ่มเพื่อน

2. สร้างวัฒนธรรมของความร่วมมือร่วมใจ (A Culture of Collaboration) หลักการนี้มีจุดเน้นที่สำคัญประการหนึ่ง คือ สมาชิกทุกคนใน PLC ต้องเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น จึงต้องสร้างแบบแผนที่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมการร่วมมือร่วมใจ การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพที่เป็นลักษณะเฉพาะของ PLC นั้น ซึ่งเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ครูจะทำงานร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงการเรียนการสอน โดยครูที่อยู่ในทีมต้องช่วยกันตั้งประเด็นคำถามหรือปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อจะช่วยให้ทีมเกิดการเรียนรู้เชิงลึก ซึ่งในที่สุดกระบวนการนี้จะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ทั้งนี้การสนทนาทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเป็นการต้องสนทนาเชิงวิพากษ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนได้จริง

3. มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (A Focus on Results) หลักการนี้เน้นให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประเมินการดำเนินงานของทีมด้วยผลลัพธ์ของการทำงาน นั่นคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น ครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการ PLC นับตั้งแต่การระบุระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่เป็นปัจจุบัน การสร้างเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่ต้องการจะยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น พร้อมทั้งกำกับติดตามความก้าวหน้าโดยแสดงหลักฐานข้อมูลให้เห็นเป็นระยะๆ

นอกจากนี้ เรวดี ชัยเชาวรัตน์ (2558) เสนอแนะหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน 5 ประการ ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสถานการณ์จริงของชั้นเรียน
3. ร่วมเรียนรู้และรวมพลัง เพื่อหนุนเสริมให้เกิดการสร้างเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย โดยทุกฝ่ายเกี่ยวข้อง
4. มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน
5. มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน อันประกอบด้วย 1) Honesty & Humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่างจริงจัง 2) Option & Openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อมเปิดเผย เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น 3) Patience & Persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผลชัดเจน 4) Efficacy & Enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนว่าจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

จากการศึกษาสรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีหลักการสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ ต้องมั่นใจว่านักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมของความร่วมมือร่วมใจ และมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์

1.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการกล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในประเด็นที่สอดคล้องกันและแตกต่างกัน จึงขอนำเสนอแนวคิดของนักวิชาการบางท่านที่กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

Hord (1997, อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) กล่าวถึง องค์ประกอบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership) 2) การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity) 3) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Values and Vision) 4) การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions) และ 5) การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership) กล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหาร ครู และผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ และการตัดสินใจร่วมกัน

2. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity) อธิบายได้ว่า ผู้บริหาร ครู และผู้ร่วมงานทุกฝ่ายใน โรงเรียนต้องร่วมกันสืบเสาะถึงปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกัน สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์วิธีการในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Values and Vision) อธิบายได้ว่า วิสัยทัศน์และค่านิยมเป็นข้อกำหนดที่ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันกำหนดเพื่อให้ครูและ คณะทำงานร่วมกันปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้การดำเนินการเป็นไปตามที่กำหนด การให้ครูและคณะทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมในการทำงานร่วมกัน จึงมี ความสำคัญอย่างมากในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผล

4. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions) เป็นการสนับสนุนการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่กล่าวถึงประกอบด้วยสองส่วน คือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และความสามารถของบุคคลทั้งด้านสติปัญญาและทักษะ สภาพแวดล้อมดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ

5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) อธิบายได้ว่า การที่ ครูได้มีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียน บันทึกกระบวนการปฏิบัติงาน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปรายชี้แนะ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อนที่ปราศจากการ ประเมินและการตัดสินคุณค่าการปฏิบัติงาน จะทำให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียน ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาของ ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) สรุปว่า การเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms and Values) 2) การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) 3) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) 4) การชี้แนะการปฏิบัติ (Deprivatized practice) และ 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบอธิบายได้ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms and Values) เป็นการ กำหนดฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกันเพื่อใช้เป็นพื้นฐานสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต่างๆ ไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของสถานศึกษาร่วมกัน

2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) เป็นความต้องการของสถานศึกษาเพื่อให้ครูมีเทคนิคการสอน และกลยุทธ์การสอนที่ หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยง ไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และข้อผูกพันของครูต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) เป็นการพัฒนาทักษะหรือการสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด รวมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างความร่วมมือกันระหว่างครู เชื่อมโยงไปสู่การมรบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา

4. การชี้แนะการปฏิบัติ (Deprivatized practice) เป็นการถ่ายทอดข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอน

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue) เป็นการพูดคุยสนทนากัน เพื่อเป็นกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญของการสอนซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีส่วนเสริมสร้างหลักความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของชุมชนในสถานศึกษา

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community) สามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เน้นการเรียนรู้ 2) วัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ 3) เน้นการลงมือทำ 4) มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง และ 5) เน้นที่ผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบอธิบายได้ดังนี้

1. เน้นการเรียนรู้ มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ไม่ใช่การเรียนรู้เพื่อรู้ สร้างกระบวนการวัดเพื่อติดตามความเคลื่อนไหว และทำความเข้าใจเรื่องสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ที่นักเรียนเป็นรายบุคคล

2. วัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการและพัฒนากระบวนการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนที่ทำเป็นทีม โดยครูผู้สอนระดับชั้นเดียวกัน ต้องปรึกษาหารือและใช้วิธีการประเมินที่ร่วมกันพัฒนา นำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน จะทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีกว่าวิธีการที่ครูต่างคนต่างทำ

3. เน้นการลงมือทำ เป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำหน้าที่ครู ออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการเรียนการสอนต้องไม่ใช่เรื่องความรู้ของตน แต่เป็นเรื่องการคิดและทักษะของศิษย์ นั่นคือ จุดเน้นต้องเปลี่ยนจากการสอนของครู ไปสู่การเรียนรู้ของศิษย์

4. มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สมาชิกร่วมกันยกระดับคุณภาพของการเรียนรู้ของศิษย์และของตนเอง เพื่อให้ศิษย์บรรลุทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

5. เน้นที่ผล โดยมุ่งที่ผลลัพธ์ด้านผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม (Vision, Beliefs and Values) 2) ความ

เป็นผู้นำ (Leadership) และการชี้แนะ (Reading) 3) สิ่งแวดล้อมเชิงบวก (Positive environment) และ 4) การปฏิบัติส่วนบุคคล (Personal practice) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม (Vision, Beliefs and Values) การมีวิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกันเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในชุมชน โดยมุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็น สำหรับชุมชนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้สึกลงในการเป็นส่วนหนึ่งและร่วมกันในวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียน

2. ความเป็นผู้นำ (Leadership) และการชี้แนะ (Reading) ในการสร้างภาวะผู้นำ ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ควรมุ่งเน้นให้ครูและผู้บริหารในโรงเรียนมีภาวะผู้นำร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม และสนับสนุนทั้งความคิดและการดำเนินงาน มีการพูดคุยระหว่างกันถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน มีการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียน และมีการเรียนรู้เป็นกลุ่มทั้งโรงเรียน

3. สิ่งแวดล้อมเชิงบวก (Positive environment) ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ นั้นมีปัจจัยสนับสนุนหลายประการ เช่น เวลาที่จะพบและหารือเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน วิธีการที่ครูผู้สอนปฏิบัติ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน และโครงสร้างของโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ต้องจัดให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. การปฏิบัติส่วนบุคคล (Personal practice) ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะมีความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายและแตกต่างกัน ในการรวมกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้จึงต้องอาศัยบุคคลที่มีศักยภาพที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2556) กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทของสถานศึกษาไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 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) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงร่วมกัน เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่

มีทิศทางร่วมกัน โดยการอาศัยผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คอยทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) มีลักษณะที่สำคัญอยู่ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำที่เป็นผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถ ทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดการ เรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ และภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำ เพิ่มขึ้น

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) มี จุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เป็นหัวใจสำคัญในการเรียนรู้ บนพื้นฐาน ประสิทธิภาพตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก และการเรียนรู้เพื่อยกระดับจิต วิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็น ครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) คือ กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและ วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เคารพซึ่งกันและกัน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) เป็นโครงสร้างที่สนับสนุน ปัจจัยต่างๆ ให้เอื้อต่อการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้บรรลุตามเป้าหมาย

จุลดี ศรียะ โคตร (2557) ได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทของสถานศึกษาไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมและ เครือข่ายการเรียนรู้ 3) การจัดการความรู้ และ 4) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี สารสนเทศ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็น พลังร่วมกันของชุมชนจนเกิดเป็นภาพความสำเร็จ

2. ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นการรวมตัวของบุคคลในค่านิยมและความเชื่อ เดียวกัน เพื่อร่วมมือร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะของเครือข่าย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ร่วมกัน

3. การจัดการความรู้ เป็นการสร้างองค์ความรู้โดยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาวิชาชีพ

4. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการส่งเสริมสนับสนุน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในการแสวงหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของครู

สุทธิภรณ์ ขนอม (2559) ได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทของสถานศึกษาไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ ร่วมกัน 2) ความร่วมมือของทีมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ 4) การ แบ่งปันวิธีปฏิบัติ 5) ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ 6) เงื่อนไขการสนับสนุนและ การสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหารในการ สร้างภาพความสำเร็จของการสอนภาษาไทยของครู บนพื้นฐานความเชื่อว่า นักเรียนทุกคนสามารถ เรียนรู้ได้และเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ของผู้เรียน การทำงานร่วมกัน ในการจัดการเรียนรู้ของครู และผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้

2. ความร่วมมือของทีมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูและ ผู้บริหารในการพัฒนาความสามารถด้านการสอนของครู เน้นภาวะผู้นำร่วม โดยมีเป้าหมายมุ่ง ตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน ร่วมสะท้อนได้ว่าผู้เรียนมีความสามารถในการ เรียนรู้ตามมาตรฐานที่กำหนด

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ เป็นการทำงานร่วมกันของครูและ ผู้บริหารเพื่อศึกษาวิจัยแนวทางวิธีการและเทคนิคการสอนในการจัดการเรียนรู้เพื่อจูงใจให้นักเรียน เกิดความสนุกสนานและอยากเรียนรู้ด้วยการกำหนดมาตรการที่ต้องการร่วมกันและร่วมกันหา แนวทางในการจัดการเรียนรู้

4. การแบ่งปันวิธีปฏิบัติ เป็นการทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหารในการนิเทศ การจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยการผลัดกันนิเทศและให้ข้อเสนอแนะในการจัดการ เรียนรู้และมีการนำเสนอวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นแบบอย่าง/แนวทาง แก่เพื่อนครูนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้

5. ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการทำงานร่วมกันของครูและ ผู้บริหารในการกำหนดมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลผู้เรียน และนำผลที่ได้มาใช้ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อความก้าวหน้าของผู้เรียน

6. เงื่อนไขการสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้กับคณะครูเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันและช่วยเหลือกันในการจัดการ เรียนรู้โดยจัดเวลาที่เพียงพอเหมาะสมเพื่อให้ครูได้พบปะสนทนาเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุของการ

เรียนรู้ของนักเรียนและแนวทางการช่วยเหลือที่เกิดประสิทธิผล รวมถึงการร่วมนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียน จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้มีการสื่อสารพูดคุยแบบสองทางและสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ และให้กำลังใจกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูพร้อมทั้งให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

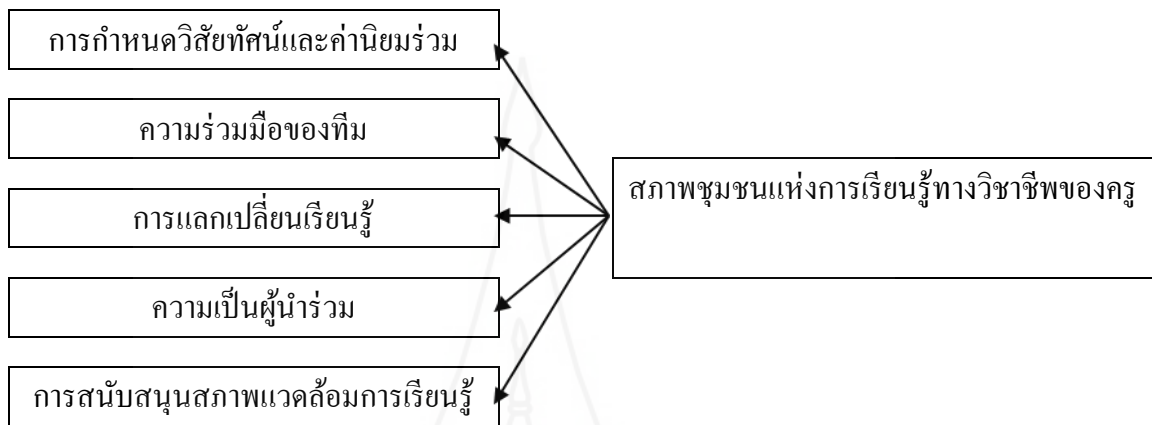
จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังตารางที่ 1 ดังนี้



ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูจากแหล่งต่าง ๆ

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู							การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้วิจัย	
	Hord (1997)	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม	วิจารณ์ พานิช (2555)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556)	ดุสิต ตรีชะโคตร (2557)	วารลัทธิน ชูกำเนิด (2557)	ศุภิภรณ์ ขนอม (2559)		
1. วิทยาลัยนร่วม/ ค่านิยมร่วม/บรรทัดฐาน/ความเชื่อ/เป้าหมายร่วม/วัตถุประสงค์ร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	การกำหนด วิทยาลัยนร่วมและ ค่านิยมร่วม
2. การร่วมมือรวมพลัง/ทีมร่วมแรงร่วมใจ/ชุมชนกัลยาณมิตร/ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้/ความร่วมมือของทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	ความร่วมมือของทีม
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล/การชี้แนะการปฏิบัติ/การมีส่วนร่วมแบ่งกันการปฏิบัติส่วนบุคคล/ การจัดการความรู้/ การร่วมสร้างองค์ความรู้/การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้/ การสะท้อนผลการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. การเป็นผู้นำร่วมกัน/ความเป็นผู้นำ/การชี้นำภาวะผู้นำร่วม	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	5	ความเป็นผู้นำร่วม
5. การสนับสนุน/การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย/เทคโนโลยีสารสนเทศ/ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ/ ความสามารถของบุคคล/โครงสร้างสนับสนุนชุมชน/การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้/เวลา/การสื่อสาร/บริบทที่ปลอดภัย ไร้ความกังวล/การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	6	การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

จากข้อมูลในตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่า แนวความคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสอดคล้องกัน ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสามารถจัดได้ 5 กลุ่ม (ดังภาพที่ 2.1) ดังนี้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากภาพที่ 2.1 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบของสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยให้ความหมายของ *สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ* ว่า หมายถึง ลักษณะของการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือ การพัฒนาวิชาชีพของครูเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ในการศึกษารั้งนี้ สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ความร่วมมือของทีม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ความเป็นผู้นำร่วม และ 5) การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยแต่ละด้านอธิบายพอสังเขป ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

วิสัยทัศน์ร่วมเป็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงที่เกิดจากความเชื่อร่วมกันจึงทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการ ดังนั้น วิสัยทัศน์ร่วมจึงเปรียบเสมือนเป็นเข็มทิศในการขับเคลื่อนองค์กร เช่นเดียวกันในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ก็ต้องอาศัยการมีวิสัยทัศน์หรือทิศทางร่วมกัน โดยการอาศัยผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์คอยทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) ด้วยเหตุนี้วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมถือเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพ ที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในชุมชนเพื่อพัฒนาความรู้สึกร่วมกันในการเป็นส่วนหนึ่งและร่วมกันในวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียน (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2556) เช่นเดียวกับ จุลี ศรียะโคตร (2557) ที่ระบุว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังร่วมกันของชุมชนจนเกิดเป็นภาพความสำเร็จ จึงกล่าวได้ว่า วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมเป็นข้อกำหนดที่ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันกำหนดเพื่อให้ครูและคณะทำงานปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนตามที่กำหนด ดังนั้น การให้ครูและคณะทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมในการทำงานร่วมกัน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผล (Hord, 1997, อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) ในทำนองเดียวกัน ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมเปรียบเสมือนการมีบรรทัดฐานร่วมกันที่จะเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญของสถานศึกษาร่วมกัน นั่นคือ การมุ่งที่ผลลัพธ์ด้านผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน (วิจารณ์ พานิช, 2555) จึงเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมเป็นความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหารในการสร้างภาพความสำเร็จ บนพื้นฐานความเชื่อว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ของผู้เรียน การทำงานร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ของครู และผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553; สุทธิภรณ์ ขนอม, 2559) อย่างไรก็ตาม การนำวิสัยทัศน์และค่านิยมไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Hallinger & Murphy, 1985, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2561)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมที่เป็นภาพความสำเร็จหรือเป็นเป้าหมายร่วมที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด คือ ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งต้องเกิดจากผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อตรวจสอบเชิงสาเหตุ ผลพร้อมกับปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายร่วม โดยมีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ พร้อมทั้ง สื่อสารเป้าหมายร่วมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความเข้าใจร่วมกัน

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *การกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม* ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพื่อสร้างภาพความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนของครูซึ่งเป็นความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งปรึกษาหารือร่วมกันถึงแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด บนพื้นฐานความเชื่อว่า นักเรียน

ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยผู้บริหารได้สื่อสารภาพความสำเร็จให้ผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความเข้าใจร่วมกัน

2. ความร่วมมือของทีม

การทำงานเป็นทีมภายในองค์กร หมายถึง การร่วมมือกันของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไปในการปฏิบัติงาน โดยทุกคนมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน และทุกคนยอมรับร่วมกันที่จะช่วยเหลือสนับสนุนกัน และแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์กันเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของทีม (อรรถพ จินะวัฒน์ และชัยพจน์ รักราม, 2556) เช่นเดียวกับ ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า ลักษณะของความร่วมมือของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรเป็นความร่วมมือแบบรวมพลัง (Collaboration) เพื่อพัฒนาทักษะหรือการสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด รวมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูและเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ ดังเช่น ครูผู้สอนระดับชั้นเดียวกันร่วมพัฒนากระบวนการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนที่ทำงานเป็นทีมและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพของการเรียนรู้ของนักเรียนดีกว่าวิธีการที่ครูต่างคนต่างทำ (วิจารณ์ พานิช, 2555) นอกจากนี้ วรลักษณ์ ชุกำเนิด (2557) แสดงให้เห็นว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายร่วมกัน เป็นการสร้างทีมให้มีลักษณะเป็นชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) คือกลุ่มคนที่อยู่ร่วม โดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและเคารพซึ่งกันและกัน โดยองค์กรต้องมีโครงสร้างที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม (Supportive Structure) นั่นคือเป็นโครงสร้างที่เอื้อต่อการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้บรรลุตามเป้าหมาย ดังที่ สวัสดิ์ บุญพร้อม (2561) เสนอว่า โครงสร้างของทีมต้องยืดหยุ่น และมีเวลาการทำงานร่วมกันของครูด้วยความสมัครใจอย่างสร้างสรรค์ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุทธิภรณ์ ขนอม (2559) ที่กล่าวว่า ความร่วมมือของทีมควรมุ่งตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียนและร่วมสะท้อนได้ว่าผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ตามมาตรฐานที่กำหนด

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความร่วมมือของทีมเกี่ยวข้องประเด็นดังนี้ การร่วมมือรวมพลังกันของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจ การตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน การช่วยเหลือสนับสนุนกันเกื้อกูลกัน การเคารพซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์

การณ้กัน การสร้างควมเข้าใจร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพและเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา โครงสร้างและเวลาของทีมมีความยืดหยุ่น และเป็นควมสมัครใจ

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *ควมร่วมมือของทีม* ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงควมร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายร่วมคือ การตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน โดยเน้นการทำงานร่วมกันที่ช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน การเคารพซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนควมรู้หรือประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม การสร้างควมเข้าใจร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา ทั้งนี้ โครงสร้างและเวลาการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมต้องยืดหยุ่น และเป็นควมสมัครใจ

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสำคัญ เพราะในการรวมกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ต้องอาศัยบุคคลที่มีศักยภาพที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2556) ดังเช่น ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะมีความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายและแตกต่างกันที่ต้องการการถ่ายทอดข้อมูลเพื่อเป็นการชี้แนะการทำงานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอน (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553) ซึ่งสวัสดิ์ บุญพร้อม (2561) ได้ประมวลควมรู้และชี้ให้เห็นว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นการแบ่งปันประสบการณ์ผ่านการสนทนาแบบสืบเสาะหาควมรู้ที่มีการสะท้อนกลับและการอภิปรายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อศึกษาปัญหาและค้นคว้าหาคำตอบโดยเน้นการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาด้านวิชาชีพของครู นอกจากนี้ Hord (1997, อ้างถึงในวรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) กล่าวว่า การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) ของครู อาทิ การมีส่วนร่วมสังเกตชั้นเรียน บันทึกกระบวนการปฏิบัติงาน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปรายชี้แนะ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อนที่ปราศจากการประเมินและการตัดสินคุณค่าการปฏิบัติงาน จะทำให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทัศนะของสุทธิภรณ์ ขนอม (2559) ที่แสดงให้เห็นว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการแบ่งปันวิธีปฏิบัติ เป็นการทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหารในการนิเทศการจัดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยการผลักดันนิเทศและให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้และมีการนำเสนอวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของครูในการจัดการเรียนรู้

เพื่อเป็นแบบอย่าง/แนวทางแก่เพื่อนครูนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ จึงเห็นได้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงไม่ใช่เพียงการพูดคุยกันเพื่อสร้างมิตรภาพ หรือสนับสนุนทางกายภาพในการทำงานร่วมกันเท่านั้น แต่ต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการสนทนาเชิงวิพากษ์แต่ละครั้งเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน (สุทธิภรณ์ ขนอม, 2559)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวข้องกับประเด็นดังนี้ การร่วมพูดคุยสนทนาแบบสลับส่ายหาความรู้ การถ่ายทอดข้อมูล การแบ่งปันประสบการณ์ การชี้แนะการทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การกำหนดเป้าหมายในการสนทนาเชิงวิพากษ์เพื่อจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การร่วมศึกษาปัญหาและค้นคว้าหาคำตอบเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาด้านวิชาชีพของครู การให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ การนำเสนอวิธีปฏิบัติที่ดีของครู

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *การแลกเปลี่ยนเรียนรู้* ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการพูดคุยสนทนาเชิงวิพากษ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อศึกษาปัญหาและค้นคว้าหาคำตอบเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาด้านวิชาชีพของครู การให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ การนำเสนอวิธีปฏิบัติที่ดีของครู และการให้ข้อเสนอแนะการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ความเป็นผู้นำร่วม

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำร่วม หรือ Shared leadership ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ช่วยให้สมาชิกมีความสามารถในการนำด้วยการกระจายอำนาจ หรือเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน นั่นคือ ทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ และมีความเป็นผู้นำร่วมกัน (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) เช่นเดียวกับ สวัสดิ์ บุญพร้อม (2561) ได้ประมวลความหมายของภาวะผู้นำร่วมว่าเป็นลักษณะการนำที่ทำให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูและได้เรียนรู้ร่วมกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ประสานความร่วมมือ และเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ความเป็นผู้นำร่วมจึงมีความสำคัญ โดยในทัศนะของ Hord (1997, อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) เห็นว่า ความเป็นผู้นำร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างประสบความสำเร็จ นั่นคือ ช่วยให้เกิดสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหาร ครู และผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำและมีการตัดสินใจร่วมกัน เช่นเดียวกัน สักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) อธิบายว่า ในการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน

ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการดำเนินงานต่าง ๆ มีการพูดคุยระหว่างกันถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน บริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียน และส่งเสริมการเรียนรู้เป็นกลุ่มทั้งโรงเรียน นอกจากนี้ สวัสดิ์ บุญพร้อม (2561) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมต้องแบ่งปันอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครู โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอน ให้ครูมีอิสระในการออกแบบ วางแผนและตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วย

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความเป็นผู้นำร่วมเกี่ยวข้องกับประเด็นดังนี้ การเพิ่มพลังอำนาจ การให้กำลังใจ การเรียนรู้ร่วมกัน การประสานความร่วมมือ การพูดคุยถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการนำและการตัดสินใจ การพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน การแบ่งปันอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมาย คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *ความเป็นผู้นำร่วม* ว่า หมายถึง ลักษณะการนำหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสริมพลังอำนาจให้กับครู โดยร่วมพูดคุยถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา แบ่งปันอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครู เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและออกแบบการเรียนการสอนอย่างเป็นอิสระ และสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา โดยมีเป้าหมาย คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยเป็นการสนับสนุนการต่อการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต้องคำนึงทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลให้ครูได้พบปะพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hord, 1997, อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) ดังเช่น การจัดให้มีโครงสร้างการทำงานร่วมกัน อาทิ ตารางเวลาที่ครูจะพบและหารือเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการที่ครูปฏิบัติการสอน และการสนับสนุนเกี่ยวกับทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้บรรลุตามเป้าหมาย และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างครูในโรงเรียน เป็นต้น (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2556 ; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) รวมไปถึงการสนับสนุนและการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (จุลลี ศรียะ โครตร, 2557) นอกจากการสนับสนุนปัจจัยทาง

กายภาพแล้ว สุทธิภรณ์ ขนอม (2559) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตรสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ลดความขัดแย้งระหว่างครูให้น้อยลงและให้กำลังใจกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการร่วมนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียน ส่งเสริมให้มีการสื่อสารพูดคุยแบบสองทาง และพร้อมทั้งให้เสรีภาพครูในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับประเด็นดังนี้ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาทิ โครงการการทำงานของกลุ่ม การจัดการตารางเวลา การส่งเสริมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ การนิเทศการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคม อาทิ การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การสื่อสารแบบสองทาง การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างบริบทหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ ให้กับครูเพื่อพัฒนาการสอนและช่วยให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ โดยจัดโครงสร้างของการทำงานร่วมกันเป็นทีม จัดตารางเวลาให้เหมาะสมและเพียงพอให้ครูได้สื่อสารเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็น ร่วมการนิเทศการเรียนการสอน สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ลดความขัดแย้งระหว่างครูให้น้อยลง ให้กำลังใจกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการสื่อสารพูดคุยแบบสองทาง พร้อมทั้งให้เสรีภาพครูในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

2.1 การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษาตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายในการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ผู้สถานศึกษา ในระดับสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนตามความเหมาะสม ดังนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่าย ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา โดยจัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ดังนี้

- 2.1 สร้างทีมงาน PLC ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
- 2.2 สร้างความรู้ ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา (พาดู พาคิด พาทำ)
- 2.3 สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นๆ ระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับหน่วยงาน
- 2.4 กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล
- 2.5 ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้การปฏิบัติในสถานศึกษา โดยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้การปฏิบัติในสถานศึกษา พร้อมทั้งบันทึกการ PLC ตามลำดับคือ ค้นหาปัญหา หาสาเหตุ แนวทางแก้ไข ออกแบบกิจกรรมและนำสู่การปฏิบัติ และสะท้อนผล

3.2 สรุปรายงานผลและจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล โดยดำเนินการดังนี้
 - 4.1 จัดทำแผนและเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา
 - 4.2 ดำเนินการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา โดยคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา
 - 4.3 เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุนสถานศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

5. สรุปและรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา โดยดำเนินการดังนี้

- 5.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรายงานผลการดำเนินงานตามกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษาเป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา
- 5.2 คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา สรุปและรายงานผลในสถานศึกษา
- 5.3 สถานศึกษาต้องรายงานผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่และผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา โดยดำเนินการดังนี้

6.1 สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ตามบริบทของสถานศึกษา

6.2 ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีกระบวนการดำเนินการที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างได้ และเผยแพร่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

Dufour (2001, อ้างถึงใน รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2561) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าต้องสร้างบริบทของโรงเรียนที่เหมาะสมต่อการเสริมสร้าง PLC ดังนี้

1. สร้างหลักสูตรที่มีความเหมาะสมและท้าทายความสามารถของบุคลากร
2. มีกระบวนการทำงานที่สะดวกรวดเร็ว
3. มีความเชื่อความคาดหวังและค่านิยมที่กระตุ้นบุคลากรให้มีความรับผิดชอบในวิชาชีพและพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพในงานที่ได้รับมอบหมาย
4. สร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันแบบร่วมมือร่วมใจ ให้คำแนะนำและพร้อมที่จะสนับสนุนทีมงาน
5. จัดสรรเวลาสำหรับการทำกิจกรรมร่วมกันภายในโรงเรียนทั้งที่เป็นกิจกรรมประจำวันและกิจกรรมประจำปี
6. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้คำถามเชิงวิพากษ์ที่เกี่ยวกับการเรียนและการสอนเพื่อเป็นแนวทางเริ่มต้นในการร่วมมือกันเพื่อแสวงหาคำตอบ
7. กำหนดให้สมาชิกในทีมสร้างผลงานร่วมกัน พร้อมทั้งเน้นให้บุคลากรเห็นว่าการทำงานอย่างร่วมมือกันจะพาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน
8. ต้องมีการจัดเตรียมข้อมูลที่เหมาะสมให้กับสมาชิกในทีมอีกด้วย

ในทำนองเดียวกัน Tobia (2007, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2559, น. 111-116) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะ

ช่วยเอื้ออำนวยต่อการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงไปสู่ระดับปฏิบัติได้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีบทบาทใน 6 ประการ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง (*Create an atmosphere and context for change*)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่า การที่จะทำให้ครูจัดการเรียนรู้แบบมืออาชีพได้ประสบความสำเร็จ คือ สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ครูมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยจัดเวลาให้ครูได้พูดคุยเกี่ยวกับข้อมูลผลสัมฤทธิ์ และมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ครูได้แบ่งปันเกี่ยวกับมาตรฐานและการจัดการเรียนการสอน โดยการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีความสงบเรียบร้อย มั่นคงและปลอดภัย เป็นบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน พร้อมตั้งความคาดหวังสูงต่อผลงานของทั้งครูและนักเรียน และใส่ใจกับความกังวลของครูและนักเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงตนเป็นต้นแบบที่ดี เพื่อให้กำลังใจและการสนับสนุนคณะทำงาน

2. การพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (*Develop and communicate a shared vision for change*)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับครูทุกคน เพื่อกำหนดภาพของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในห้องเรียนเพื่อให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น เมื่อได้ภาพของเป้าหมายร่วมกันนั้นแล้ว สมาชิกในทีมก็จะสามารถมองเห็นภาพต่อมามีว่าพวกเขาควรทำงานร่วมกันอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องหยิบประเด็นวิสัยทัศน์นี้มาอ้างถึงในการประชุมทุกครั้ง หรือในทุกโอกาสเพื่อให้ครูเกิดความชัดเจนว่า PTLC เป็นกระบวนการสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ในระดับชาติ และสามารถช่วยให้ครูมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และไม่เป็นการเพิ่มภาระให้กับครู

3. การวางแผนและจัดหาทรัพยากร (*Plan and provide resources*)

ผู้บริหารต้องวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ในการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน โดยครูที่สามารถเข้าถึงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ และเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ คณะครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการใช้ PTLC โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนใหม่ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน รวมถึงวิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริง เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน

4. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู (Invest in professional development)

การพัฒนาวิชาชีพของครูนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะสมรรถนะของครูย่อมส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพครูที่ผ่านมานั้นมักไม่ค่อยสอดคล้องกับปัญหา หรือความต้องการอย่างแท้จริงของสถานศึกษาและตัวครูเองและยังไม่สามารถช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียนได้ การออกแบบหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เข้มข้นนั้น ต้องสามารถช่วยให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอนและสามารถใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียนหรือสถานการณ์ในห้องเรียนเพื่อเป็นสารสนเทศที่สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของครูได้ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต้องส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้สามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน เพราะการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นถือได้ว่ามีผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในระยะยาวได้

5. การตรวจสอบความก้าวหน้า (Check progress)

ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญในการกำกับติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน PTLC โดยที่ครูก็จะต้องตรวจสอบตนเองอยู่เป็นประจำว่า PTLC นี้ได้ช่วยให้ตนเองสอนอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และได้ช่วยนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือไม่ สำหรับตัวผู้บริหารแล้ว ควรกำกับติดตามและเยี่ยมชมชั้นเรียนให้บ่อยครั้ง พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูล ที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PTLC ทั้งด้านการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมนี้จะช่วยสะท้อนให้ผู้บริหารและครูเห็นว่า ครูต้องการความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในเรื่องใดบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาวิชาชีพของครู และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

6. การให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง (Give continuous assistance)

เพื่อช่วยให้เด็กได้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างไม่มีสิ้นสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางการศึกษา ผู้บริหารจะต้องพัฒนาความเข้าใจร่วมกันของคณะครูเพื่อจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพตอบสนองตามนโยบายที่กำหนด ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องให้ความช่วยเหลือคณะครูอย่างต่อเนื่องนอกเหนือจากการร่วมสนทนากับทีมตามวันเวลาที่กำหนด การเยี่ยมชมเรียน และการกำกับติดตามความก้าวหน้าสิ่งที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการอบรมพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของสถานศึกษาและตัวครู ตลอดจนการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการ

PTLC ของคณะครู เพื่อให้ครูมีความรู้ และความเชี่ยวชาญทั้งเนื้อหาและทักษะการสอนและการวัด ประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

จะเห็นได้ว่า ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในเรื่อง การสร้างบรรยากาศและบริบทของการ เปลี่ยนแปลง การพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง การวางแผนและจัดหา ทรัพยากร การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู การตรวจสอบความก้าวหน้า และการให้ความ ช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

2.3 ปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนนั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการและจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้ พบว่า มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

Kaiser (2000, อ้างถึงใน วาสนา ทองทวียิ่งยศ, 2560, น.29-30) ได้ศึกษาปัจจัยที่ สนับสนุนความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 8 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) พันธกิจและยุทธศาสตร์ 4) การดำเนินงานบริหารจัดการ 5) โครงสร้าง องค์กร 6) ระบบองค์กร 7) บรรยากาศในการทำงาน และ 8) การจูงใจ ซึ่งแต่ละประเด็นสามารถ สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถถ่ายทอดงานและทักษะ เป็น แบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกในการดำเนินงานชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้งานสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานของสมาชิกที่มีค่านิยมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีอิสระในการเรียนรู้ กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ มีความเป็นเอกภาพในองค์กร โดย ยอมรับและเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร

3. พันธกิจและยุทธศาสตร์ หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีการคิดอย่างเป็น ระบบ นำวิสัยทัศน์ร่วมมากำหนดเป็นเป้าหมายองค์กร และกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน โดย คำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงาน สามารถให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบได้สร้างองค์ ความรู้ และมีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์กร

4. การดำเนินงานบริหารจัดการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการ เรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด มีการจูงใจสมาชิกให้รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรม

เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของสมาชิก

5. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การแบ่งงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลขององค์การ

6. ระบบองค์การ หมายถึง การที่องค์กรมีระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

7. บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีของสมาชิก เป็นบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการมีปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

8. การจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่กระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และมีความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

DuFour and Eaker (1998, อ้างถึงใน สุทธิภรณ์ ขนอม, 2559, น.95-104) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) การตอบสนองของผู้ผู้นำ 2) วัฒนธรรมและบริบท 3) การสร้างเงื่อนไขในการเริ่มต้น และ 4) ทักษะที่จำเป็น ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การตอบสนองของผู้ผู้นำ กล่าวคือ บทบาทและพฤติกรรมของผู้ผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานในโรงเรียนโดยใช้แนวทางของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะมีอิทธิพลต่อสิ่งต่างๆ ในโรงเรียน เช่น บรรยากาศในโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโรงเรียน และการหารูปแบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำก็จะส่งผลสำคัญต่อโรงเรียนด้วย ซึ่งงานหลักของผู้ผู้นำ คือ สร้างการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นในภายในโรงเรียน

ทั้งนี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สัมพันธ์กับความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Hord (1997, อ้างถึงใน สุทธิภรณ์ ขนอม, 2559) ได้กล่าวว่ามีองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่ 1) การสื่อสาร 2) การทำงานร่วมกัน 3) การชี้แนะ 4) การเปลี่ยนแปลง 5) ความขัดแย้ง 6) ความคิดสร้างสรรค์ และ 7) ความกล้าหาญ ซึ่งสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1) การสื่อสาร (Communication) เนื่องจากการสื่อสารเป็นการส่งผ่านข้อมูลทั้งหมดที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรอบคอบในการนำเสนอข้อมูลต่างๆ ผ่านช่องทางทางการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการพูด หรือการเขียน และควรนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการพัฒนา

2) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความคิดริเริ่มและความสำเร็จในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การทำงานร่วมกันจะมีการแบ่งปันข้อมูลและให้ผลย้อนกลับ ส่งผลให้การมีส่วนร่วมดีขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดผลทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หลักที่จะต้องสร้างให้เกิดบรรยากาศในการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

3) การชี้แนะ (Coaching) ซึ่งหมายความรวมถึง การนิเทศ กำกับติดตาม การวัด การประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารในการกำกับติดตาม และให้คำแนะนำเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่คณะครู

4) การเปลี่ยนแปลง (Change) สมาชิกทุกคนในองค์กรต้องเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้ จึงมีโอกาที่จะเกิดแนวทางใหม่ในการทำงานร่วมกันเพื่อทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริงได้ ผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง คือ ต้องรวดเร็วไวต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยรอบ มีปฏิริยาตอบสนองต่อทุกประเด็น สามารถเชื่อมโยงสู่การเรียนรู้และการทำงาน สามารถจัดการทั้งในเรื่องเวลาที่ใช้ในการทำงาน รวมถึงทรัพยากรต่างๆ เช่น งบประมาณ สถานที่ และกระตุ้นให้ครูสร้างกลวิธีใหม่ๆ ในการเรียนรู้ เป็นผู้ริเริ่มในการเริ่มพูดคุย ประเด็นที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน โปรแกรมการเรียน การริเริ่มการเปลี่ยนแปลง การสร้างการทำงานร่วมกัน การสร้างข้อได้เปรียบที่ยั่งยืน และการสร้างผลลัพธ์เชิงบวกที่ยั่งยืนของบุคลากร นักเรียนและชุมชน

5) ความขัดแย้ง (Conflict) ผู้บริหารจะต้องมีการจัดการความขัดแย้ง โดยที่ไม่ต้องกำจัดความขัดแย้ง เพราะเราต้องการให้เกิดความเข้มแข็งและความรักในสถานศึกษา และพบว่าไม่มีกลวิธีใดที่จะสอนสมาชิกในองค์กรให้เข้าใจเหมือนกันได้ทุกคน อีกทั้งก็ไม่มีกลวิธีใดที่ดีที่สุดสำหรับคนทุกคน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวทางในการชื่นชมและกระตุ้นด้วยกลวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และเรียนรู้จากแนวทางใหม่ๆ ที่แตกต่างกัน

6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เวลาเป็นสิ่งที่สำคัญและท้าทายสำหรับผู้นำ ซึ่งผู้นำต้องจัดสรรเวลาให้บุคลากรได้ประชุม เพื่อปรึกษาหารือพูดคุยแลกเปลี่ยน ทำให้เกิดแนวทางหลากหลายและสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้

7) ความกล้าหาญ (Courage) เมื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ดำเนินการขึ้น ผู้นำจะถูกทดสอบอย่างต่อเนื่อง เกิดการกระตุ้นความท้าทายในการคงอยู่ของระบบในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้สำเร็จเป็นสิ่งสำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ถ้าโรงเรียนเกิดความยั่งยืนในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลลัพธ์ในเชิงบวกก็จะเกิดขึ้นกับทั้งบุคลากร ครูและนักเรียนในโรงเรียนแห่งนั้น

2. วัฒนธรรมและบริบท กล่าวคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะก่อให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือกันทุกฝ่าย ความสัมพันธ์เกิดขึ้นจากความไว้วางใจ ความเคารพนับถือและการใส่ใจซึ่งกันและกัน ทำให้วัฒนธรรมในการทำงานที่เคยเป็นแบบโดดเดี่ยวเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารซึ่งเป็นโครงสร้างที่จำเป็นในชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล การร่วมกันตัดสินใจในเรื่องหลักสูตร การเรียนการสอน กิจกรรมการสอนและการเรียนรู้

3. การสร้างเงื่อนไขในการเริ่มต้น กล่าวคือ ในการเริ่มต้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สมาชิกในทีมต้องมีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดขึ้นแล้วก็สามารถดำเนินการและรักษาให้คงอยู่ได้ ด้วยเหตุนี้ ในการเตรียมความพร้อมเพื่อดำเนินการเข้าสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเงื่อนไขที่ต้องพิจารณา ดังนี้

1) ผู้บริหารต้องมีการตัดสินใจโดยการแจ้งข้อมูลข่าวสารและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน โดยตั้งเป้าหมายไว้ที่การเรียนรู้ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีการสนทนาโดยใช้ข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียนในการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามว่าจะทำอะไรและแลกเปลี่ยนอะไร ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ เริ่มต้นด้วยการพูดคุยสนทนากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียถึงการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอด การศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประการที่สอง ต้องเปลี่ยนความเชื่อภายในใจก่อนว่าการเปลี่ยนแปลงต้องการการเรียนรู้

2) สมาชิกในทีมต้องมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการทำงานร่วมกันเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ได้มุมมองที่แตกต่าง เกิดความคิดสร้างสรรค์ และร่วมการตัดสินใจของสมาชิกในทีม ด้วยเหตุนี้ จึงต้องสร้างความมุ่งมั่นให้เกิดกับคนอื่นด้วยจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากกว่าการมุ่งมั่นแค่เพียงคนเดียว

3) สมาชิกทุกคนต้องรู้ว่าจะต้องทำอะไรในโรงเรียนบ้าง ต้องร่วมกันวางแผนในสิ่งที่ต้องทำร่วมกัน สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดพฤติกรรมที่ชัดเจนของตัวชีวิต ร่วมกันแบ่งปันความชำนาญและให้ผลย้อนกลับแก่สมาชิกในทีม

4. ทักษะที่จำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับทักษะและแนวปฏิบัติที่ใช้ในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่ง Hord and Sommers (2008, อ้างถึงใน สุทธิภรณ์ ขนอม, 2560) ได้กล่าวถึง ทักษะที่สำคัญที่ควรมีและเป็นแนวปฏิบัติเพื่อเป็นการส่งเสริมกระบวนการดำเนินงานให้เข้มแข็งและเกิดความยั่งยืน สรุปได้ดังนี้

4.1 ทักษะการสนทนา การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน การสนทนาเป็นทักษะแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องพัฒนาเพื่อกระตุ้นสมาชิก ใน 2 ลักษณะ คือ การสนทนา และการอภิปราย

1) การสนทนา เป็นการส่งเสริมและสร้างความชัดเจนตลอดจนสร้างความหมายรวมไปถึงความเข้าใจซึ่งกันและกันผ่านการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งไม่จำเป็นต้องได้ข้อสรุปเมื่อจบการสนทนา แต่เป็นการเพิ่มพูนทัศนคติของสมาชิกและสร้างให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

2) การอภิปราย เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนกันอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการหาข้อตกลง ข้อสรุปหรือหาแนวทางร่วมกันในการแก้ปัญหา เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของทีมในช่วงเวลานั้น ควรปฏิบัติควบคู่กับการสนทนาเพื่อทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการอภิปรายต่อไป

4.2 ทักษะการฟัง เป็นทักษะที่การสื่อสารที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรับฟังสิ่งที่สมาชิกได้พูด ใส่ใจและมีความจริงใจให้สมาชิก ซึ่งจะนำไปสู่การได้รับความไว้วางใจจากทีม

4.3 ทักษะการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการสนทนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากผู้บริหารจะต้องตั้งใจฟังแล้ว ผู้บริหารควรยอมรับความคิดใหม่และความคิดเห็นที่แตกต่าง ไม่ควรด่วนสรุปตัดสินใจจากการกระทำ ความสามารถหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพราะอาจก่อให้เกิดการปิดกั้นความคิดหรือหยุดค้นหาคำตอบในบุคคลนั้นๆ ได้

4.4 ทักษะการตั้งคำถาม คำถามที่ตั้งขึ้นเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ควรเป็นคำถามที่ชัดเจนเพื่อกระตุ้นหรือเปิดโอกาสให้เกิดการแสดงความคิดเห็นในการมุ่งมั่นและพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันในทีมมากกว่าเป็นคำถามที่มุ่งตัดสินบุคคลหรือสมาชิก

4.5 ทักษะการสังเกต เพื่อไม่ให้เกิดอุปสรรคต่อการสร้างทีมในการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีความระมัดระวังในการสังเกต โดยการสังเกตนี้ต้องปราศจากการตัดสินหรือการตำหนิเพื่อไม่ให้เกิดผลในทางลบแต่ผู้บริหารควรสังเกตเพื่อส่งเสริมความคิดของครูในเชิงบวกด้วยการฟังอย่างตั้งใจและเปิดใจ และในการสังเกตขณะเดินเยี่ยมชมชั้นเรียนควรให้ข้อมูลเพื่อช่วยเหลือครูมากกว่าการตัดสินว่าดีหรือไม่ดี

4.6 ทักษะการเปิดใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ใช้เวลาในการเปิดใจให้เพียงพอในการรับข้อมูลจากหลายๆแหล่งข้อมูลก่อนที่ทีมจะตัดสินใจ ซึ่งอาจจะใช้เวลานานกว่าปกติแต่ส่งผลดีต่อการตัดสินใจ และถ้าผู้บริหารเห็นว่าใช้เวลานานเกินไป ผู้บริหารสามารถเสนอมาตรการเพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่เหมาะสมได้

4.7 ทักษะการให้ผลสะท้อนกลับ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้น การให้ผลการสะท้อนกลับนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการให้ผลการสะท้อนกลับนั้นมีหลายลักษณะ เช่น เป็นการสะท้อนภายในตัวครูเอง หรือเป็นการสะท้อนผลจากการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงเป็นการสะท้อนผลในกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงแก้ไขและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

4.8 ทักษะการเดินเยี่ยมชั้นเรียน เป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารเข้าถึงชั้นเรียนให้บ่อยครั้งและมีการสนทนากับครูอย่างต่อเนื่อง จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพของครูในการถ่ายทอดความรู้และทักษะในการสอนเพิ่มมากยิ่งขึ้น จะทำให้สามารถช่วยเหลือนักเรียนได้มากขึ้นอีกด้วย

4.9 ทักษะการสร้างควมไว้วางใจ ผู้บริหารที่ใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจระหว่างทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นการสร้างควมไว้วางใจทั้งระหว่างผู้บริหารกับครู และที่สำคัญคือระหว่างครูกับครู เนื่องจากถ้าครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันก็ย่อมจะช่วยเหลือ แบ่งปัน สนับสนุนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

สรุปปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จของ PLC คือ ภาวะผู้นำและการตอบสนองของผู้นำ วัฒนธรรมและบริบทขององค์กร พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานบริหารจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ การสร้างเงื่อนไขในการเริ่มต้น และทักษะที่จำเป็น

3. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 1

3.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (2564) จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เมื่อวันที่ 17

สิงหาคม พ.ศ.2553 ประกอบด้วย ท้องที่เขตปกครองกรุงเทพมหานคร จำนวน 23 เขต ได้แก่ เขต พญาไท บางซื่อ คูสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ท่งครุ พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ท่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ดลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่และ หนองแขม โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ที่อาคารหอประชุมพญาไท ถนนศรีอยุธยา ซอย 5 เขตราชเทวี และ โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม เขตภาษีเจริญ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในความรับผิดชอบดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีจำนวนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นกลุ่ม โรงเรียน จำนวน 6 กลุ่ม โดยโรงเรียนที่มีบริเวณที่ตั้งใกล้เคียงกันจะมีความคล้ายคลึงกันในบริบท ของสถานศึกษาจึงจัดอยู่กลุ่มเดียวกันเพื่อต่อการประสานงานซึ่งในการศึกษารั้งนี้ เน้นที่ สถานศึกษากลุ่ม 6 ซึ่งมีจำนวน 10 โรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 2.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6

สถานศึกษา	ที่ตั้ง	กลุ่มโรงเรียน
1. ราชวินิตบางแคปานจ่า	แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค	กลุ่มที่ 6
2. วัดรางบัว	แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ	กลุ่มที่ 6
3. มัธยมวัดหนองแขม	แขวงหนองแขม เขตหนองแขม	กลุ่มที่ 6
4. ปัญญาารคุณ	แขวงหลักสอง เขตบางแค	กลุ่มที่ 6
5. ไชยฉิมพลีวิทยาคม	แขวงบางแวก เขตภาษีเจริญ	กลุ่มที่ 6
6. วัดประดู่ในทรงธรรม	แขวงท่าพระ เขตบางกอกใหญ่	กลุ่มที่ 6
7. จันทรประดิษฐารามวิทยาคม	แขวงบางด้วน เขตภาษีเจริญ	กลุ่มที่ 6
8. สตรีวัดอัปสรสวรรค์	แขวงปากคลอง เขตภาษีเจริญ	กลุ่มที่ 6
9. วัดนวลนรดิศ	แขวงปากคลอง เขตภาษีเจริญ	กลุ่มที่ 6
10. นวลนรดิศวิทยาคม	แขวงบางบอน เขตบางบอน	กลุ่มที่ 6

รัชมังคลาภิเษก

3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

3.2.1 วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาวิถีใหม่ บนพื้นฐานความหลากหลาย สู่เป้าหมายความเป็นหนึ่ง

3.2.2 พันธกิจ มีดังนี้

- 1) การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ วิชาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 3) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้าน ภาษา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพพระศดับนานาชาติ
- 4) สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการ ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ใช้หลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
- 6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

3.2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ มีดังนี้

- 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ
- 2) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขัน
- 3) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มี สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 4) การสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 5) การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่ Thailand 4.0
- 7) การจัดการศึกษาวิถีใหม่ตามบริบทของโรงเรียนเพื่อสร้างความเป็นหนึ่ง

3.2.4 เป้าประสงค์ มีดังนี้

- 1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของสังคมและสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความเป็นพลเมืองดีของ ชาติและพลโลกที่ดี
- 2) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิด ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นนักนวัตกรรม มีสมรรถนะและทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การสร้าง ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- 3) ผู้เรียนที่มีทักษะชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีภูมิคุ้มกันต่อสถานการณ์ ความ มั่นคง และภัยพิบัติใหม่
- 4) ประชากรวัยเรียนได้รับ โอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียม
- 5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะ ตามสายงาน/มาตรฐานวิชาชีพครู
- 6) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ใช้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก
- 8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานของ หน่วยงาน
- 9) สถานศึกษาสร้างและใช้งานวิจัย เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และ นวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการศึกษาวิถีใหม่ตามบริบทของสถานศึกษา

3.3 บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ.2560 วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ.2560 ข้อ 5 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3.4 การดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนตามความเหมาะสม ดังนี้ ผู้อำนวยการสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุคลากรกลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการศึกษา บุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ดังนี้

2.1 สร้างทีมงาน PLC ระดับกลุ่ม/เครือข่าย/ศูนย์/สหวิทยาเขต ฯลฯ

2.2 สร้างความรู้ ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.3 สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัย องค์กรและหน่วยงาน ต่างๆ

2.4 กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา พร้อมทั้งบันทึกกระบวนการ PLC ตามลำดับ คือ ค้นหาปัญหา หาสาเหตุ แนวทางแก้ไข ออกแบบกิจกรรมและนำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผล

3.2 สรุปรายงานผลและจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล โดยดำเนินการดังนี้

4.1 จัดทำแผนและเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

4.2 ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้ สถานศึกษา ดำเนินการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

4.3 เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุนสถานศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

5. สรุปและรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องรายงานผลต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติ การ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา โดยดำเนินการดังนี้

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

6.2 ยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษาที่มีกระบวนการดำเนินการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้ และเผยแพร่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3.5 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน

ในปีการศึกษา 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ร่วมกับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินการจัดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ซึ่งการประเมินใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ซึ่งเป็นแบบทดสอบมาตรฐานดำเนินการจัดสอบพร้อมกันทั่วประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2564) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลคะแนน O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และสรุปผลเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3		ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	
	ระดับประเทศ	สพม.กท 1	ระดับประเทศ	สพม.กท 1
ภาษาไทย	55.14	60.80	42.21	50.60
สังคมศึกษา	-	-	35.70	40.24
ภาษาอังกฤษ	33.25	42.15	29.20	40.89
คณิตศาสตร์	26.73	35.21	25.41	36.80
วิทยาศาสตร์	30.07	32.75	29.20	35.01
สุขศึกษา	-	-	-	-
ศิลปะ	-	-	-	-
การงานอาชีพ	-	-	-	-
เฉลี่ย	36.30	42.73	32.34	40.71

จากตารางที่ 2.3 จะเห็นได้ว่าคะแนนร้อยละเฉลี่ยโดยรวมของสถานศึกษาในสังกัดนั้น ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50.00 สำหรับวิชาที่มีคะแนนค่อนข้างต่ำ ได้แก่ วิชา คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการวิจัยปรากฏว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นรูปแบบของระบบที่คลี่คลายแบบเปิด ที่มุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 บนฐานงานจริงจรร่วมกัน และพบว่าองค์ประกอบของ PLC มี 6 องค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทางอย่างต่อเนื่องและส่งผลกันเป็นลำดับ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธา องค์ประกอบที่ 4 ระบบเปิดแบบศนิกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน องค์ประกอบที่ 5 ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะความเป็นครู และ องค์ประกอบที่ 6 พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัดของพื้นที่เรียนรู้ 6 พื้นที่ย่อย ประกอบด้วย PLC พื้นที่กลาง, PLC พื้นที่คู่วิชาชีพ, PLC พื้นที่ทีมเรียนรู้, PLC พื้นที่วงเวียนเรียนรู้ต่างๆ, PLC พื้นที่เสมือน และ PLC พื้นที่ระหว่างโรงเรียน

วาสนา ทองทวีงยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร เรียงตามลำดับ และปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.30

เอกพล อยู่ภักดี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1) ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร 2) ศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพ และ 4) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวทำนายที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน มีจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ระบบขององค์กร 3) โครงสร้างขององค์กร และ 4) การบริหารจัดการ ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.2

สุธิภรณ์ ขนอม, รัตนา ดวงแก้ว, สัจจวรรณ ังคระโทก, และ วรณณะ หนูหมื่น (2561) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยสององค์ประกอบหลัก คือ (1) แนวคิดและหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ความร่วมมือของทีมงานมุ่งเน้นการเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ การแบ่งปันวิธีปฏิบัติ ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเงื่อนไขการสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์ และ (2) กระบวนการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขึ้นวางแผน ขึ้นดำเนินการ ขึ้นตรวจสอบ และขึ้นปรับปรุงแก้ไข และ 2) ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ พบว่า มีความสอดคล้องและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก และพฤติกรรมความสามารถในการสอนภาษาไทยของครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทย ด้านกลวิธีการสอน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีพัฒนาการสูงขึ้น ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูในระดับมาก

สุจิตรา ภิรมย์นิล (2562) ได้ศึกษาการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพืมาณปฐุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม ตามการรับรู้ของครู ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพืมาณปฐุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ มีภาระงานมาก ยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการ

ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างแท้จริง มีงบประมาณจำกัด ไม่ได้นำผลการอบรมของครูมาขยายผล ไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาอย่างทั่วถึง และไม่มีแนวทางการรายงานผลที่เป็นระบบ ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การจัดหาผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาร่วมพัฒนาครู การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูทางออนไลน์ การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึงและนำความรู้และประสบการณ์มาอภิปรายร่วมกัน และการกำหนดรูปแบบการรายงานผลให้ชัดเจน

4.2 งานวิจัยในประเทศ

Bryk, Camburn, and Louis (1999) ได้ศึกษาเกี่ยวกับชุมชนทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาของชิคาโก: ปัจจัยที่อำนวยความสะดวกและผลกระทบต่อองค์กร ผลการวิจัยที่น่าสนใจแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อชุมชนทางวิชาชีพที่สำคัญ คือ ขนาดของโรงเรียน กล่าวคือ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีผู้เรียนน้อยกว่า 350 คน มีความเป็นชุมชนทางวิชาชีพได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และยังพบว่า ในโรงเรียนขนาดเล็กความไว้วางใจซึ่งกันและกันของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการให้ข้อมูลสะท้อนกลับในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กสามารถบริหารจัดการได้ง่ายกว่า เนื่องจากผู้บริหารสามารถแสดงภาวะผู้นำและการนิเทศกำกับติดตามการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูในโรงเรียนขนาดเล็กสามารถร่วมมือรวมพลังมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแบบตัวต่อตัวกับเพื่อนครูได้ง่ายกว่าจึงทำให้เกิดความไว้วางใจมากขึ้น นอกจากนี้ การช่วยพัฒนาครูใหม่ก็ดำเนินการได้ง่ายผ่านการให้คำปรึกษาส่วนบุคคลโดยไม่ต้องรอให้มีการจัดการอบรมพัฒนาที่เป็นทางการ

Bolam et al. (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างและรักษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ อย่างมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพให้ยั่งยืน โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาเชิงสำรวจกับครูทุกระดับจาก 393 โรงเรียน ทั่วประเทศอังกฤษ และศึกษาระณีศึกษากับโรงเรียนอีก 16 แห่ง ผลการวิจัยที่สำคัญ สรุปได้ว่า กระบวนการ PLC เป็นวิธีการหนึ่งที่ควรค่าแก่การส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินการ และ PLC ช่วยสร้างขีดความสามารถของระบบการศึกษาให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างยั่งยืน โดยตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การทำงานร่วมกันที่เน้นการเรียนรู้ 4) การเรียนรู้อย่างมืออาชีพทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม 5) การสืบสอบเพื่อสะท้อนอย่างมืออาชีพ 6) การเปิดกว้าง การสร้างเครือข่าย และความร่วมมือ 7) การเป็นสมาชิกที่กระตือรือร้น และ 8) การให้ความไว้วางใจ เคารพ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ PLC ที่สร้างขึ้นมาจะบริหารจัดการ

ให้มีความยั่งยืนได้โดยผ่านหลักการปฏิบัติงานที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การใช้ทรัพยากรและโครงสร้างขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งปัจเจกบุคคลและส่วนรวม 3) ความมุ่งมั่นในการส่งเสริมและธำรงรักษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพอย่างชัดเจน และ 4) ความเป็นผู้นำและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

Harrington (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและเปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการสนับสนุนการบริหาร โรงเรียนที่ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเก็บข้อมูลจากครูจำนวน 213 คน ใช้สถิติ t-test ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงถึงการสนับสนุนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำเชิงรุกและเชิงสนับสนุน 2) ความมุ่งมั่นในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมร่วมกัน 3) การสร้างความเชื่อมั่นว่าข้อมูลจะถูกใช้ตามความสำคัญของการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ความมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการสอนของครู และ 5) การให้ความสำคัญในการพัฒนาทางวิชาชีพสำหรับครู อย่างไรก็ตามพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนการบริหาร โรงเรียนด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 708 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 250 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามประสบการณ์การสอนของครู ดังตารางที่ 3.1 สำหรับการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกตัวแทนครู จำนวน 6 คนด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยครูที่ได้รับการคัดเลือกมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีการสอนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่น้อยกว่า 1 ปี 2) มีประสบการณ์กับการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และ 3) มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูจำแนกตามประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอนของครู	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี	298	106
ประสบการณ์สอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	410	144
รวม	708	250

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

2.1.1 แบบสอบถามแบบครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และประสบการณ์การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม จำนวน 7 ข้อ 2) ความร่วมมือของทีม จำนวน 9 ข้อ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 7 ข้อ 4) ความเป็นผู้นำร่วม จำนวน 8 ข้อ และ 5) การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด |

2.1.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดควิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ความร่วมมือของทีม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ความเป็นผู้นำร่วม และ 5) การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งแต่ละด้านสัมภาษณ์ใน 3 ประเด็น (ดูภาคผนวก ก) ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
- 2) ปัญหา/อุปสรรคสำคัญในการดำเนินงาน
- 3) แนวทางแก้ไขหรือส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่างๆ อาทิ จากนรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) วิจารณ์ พานิช (2555) ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) จุลดี ศรียะ โคตร (2557) วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) สุทธิภรณ์ ขนอม (2559) และ Hord (1997, อ้างถึงในวรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) เพื่อมาวิเคราะห์และสังเคราะห์กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ตัวแปรสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถามสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

2) จัดทำตารางวิเคราะห์แบบสอบถามโดยสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมตัวแปรที่มุ่งศึกษา

3) นำร่างตารางวิเคราะห์แบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาในเบื้องต้น แล้วทำการปรับปรุงตารางวิเคราะห์แบบสอบถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4) นำตารางวิเคราะห์แบบสอบถามเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ดูรายชื่อได้ที่ภาคผนวก ง) พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ในประเด็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์การวิจัยกับตัวแปรที่มุ่งศึกษาและข้อกระทงคำถาม พร้อมทั้งความถูกต้องเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยมีเกณฑ์ในการตัดสิน คือ คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ที่คำนวณได้ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ในกรณีที่มีข้อคำถามมีค่า IOC ต่ำกว่าเกณฑ์ จะนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตัดทิ้งหรือปรับภาษาให้มีความ

ชัดเจนไม่คลุมเครือ โดยแบบสอบถามชุดนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และเมื่อปรับแล้วแบบสอบถามมีจำนวนข้อที่เหมาะสมและนำไปใช้ทดลองจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ (ดูในภาคผนวก ข)

5) นำตารางวิเคราะห์แบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มครูระดับมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่มาจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 (ดูในภาคผนวก ค)

6) นำเสนอผลการทดลอง (Try out) ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

7) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป สำหรับแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาประเด็นในการสัมภาษณ์ถึงความครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

2.2.2 สำหรับแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้พัฒนาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูแล้วหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาประเด็นในการสัมภาษณ์ถึงความครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำส่งแบบสอบถามและหนังสือขออนุญาตของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและขอรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 10 โรงเรียน แบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 250 ฉบับ พร้อมกำหนดวันรับเอกสารคืนภายใน 2 สัปดาห์

3.3 ดำเนินการติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองเมื่อครบเวลาตามที่กำหนด ซึ่งพบว่า สามารถเก็บแบบสอบถามครั้งแรกได้จำนวน 195 ฉบับ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถาม ส่วนที่เหลือเป็นระยะๆ โดยวิธีการติดตามทางโทรศัพท์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเพิ่มเติมรวม จำนวนทั้งสิ้น 250 ฉบับ รวมการติดตามเก็บแบบสอบถาม 4 ครั้ง เมื่อตรวจสอบแบบสอบถามทุก ฉบับ พบว่า ทุกฉบับมีความสมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 สำหรับการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้แทน ครูจำนวน 6 คน โดยคัดเลือกมาตามเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมประสานกลุ่มเป้าหมายเพื่อชี้แจงประเด็น การสัมภาษณ์ และนัดหมายการสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 1 – 10 กรกฎาคม 2564 ใช้เวลาในการ สัมภาษณ์คนละประมาณ 1 ชั่วโมง 30 นาที โดยผู้วิจัยได้เตรียมแบบสัมภาษณ์พร้อมทั้งเครื่อง บันทึกละเอียดในการดำเนินการ และหลังจากนั้นทำการถอดเทป และเรียบเรียงข้อมูลการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากที่ถูกผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาลงรหัสในแบบลง รหัสข้อมูลแล้ว ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่า ร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ตัวแปรสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลของบุญชม ศรี สะอาด (2553, น. 23-24) เพื่อแปลผลดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 เปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จำแนกตาม ประสบการณ์การสอนของครู โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ t-test

4.4 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอนซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และประสบการณ์การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิเคราะห์ด้วยความถี่และร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 250)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	82	32.80
หญิง	168	67.20
รวม	250	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี	-	-
25-29 ปี	93	37.20
30-34 ปี	63	25.20
35-40 ปี	44	17.60
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	50	20.00
รวม	250	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	175	70.00
ปริญญาโท	75	30.00
ปริญญาเอก	-	-
รวม	250	100.00
4. ประสบการณ์ในการสอน		
น้อยกว่า 5 ปี	106	42.40
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	144	57.60
รวม	250	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสิทธิภาพการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)		
ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับเรื่องนี้	50	20.00
เคยได้รับการอบรม 1 ครั้ง	105	42.00
เคยได้รับการอบรมมากกว่า 1 ครั้ง	95	38.00
รวม	250	100.00

ตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 250 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 และเป็นเพศชายจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80

ด้านอายุ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 รองลงมา ได้แก่ ครูมีอายุระหว่าง 30-34 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ครูมีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และครูมีอายุระหว่าง 35-40 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ด้านประสิทธิภาพในการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 และครูที่มีประสิทธิภาพสอนน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40

ด้านประสิทธิภาพการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 1 ครั้ง มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา คือ มีประสิทธิภาพการเข้ารับการอบรมมากกว่า 1 ครั้ง มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และไม่เคยได้รับการอบรมมีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**

จากการสอบถามครูด้วยแบบสอบถามจำนวน 250 ฉบับ เกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งครอบคลุม 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ด้านความร่วมมือของทีม 3) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ด้านความเป็นผู้นำร่วม และ 5) ด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติของสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม ($n = 250$)

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4.30	0.48	มาก
2 ด้านความร่วมมือของทีม	4.27	0.47	มาก
3 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.16	0.50	มาก
4 ด้านความเป็นผู้นำร่วม	4.18	0.49	มาก
5 ด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.16	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	0.44	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.16 ถึง 4.30) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.48) ด้านความร่วมมือของทีม ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.47) ด้านความเป็นผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.49)

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.16, S.D.=0.50$) และด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.16, S.D.=0.53$)

เมื่อพิจารณาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.3 -4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติของสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (n = 250)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ผู้บริหารและครูมีความเชื่อร่วมกันว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้	4.42	0.57	มาก
2 ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.30	0.60	มาก
3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.30	0.67	มาก
4 ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทุกคนได้เข้าใจร่วมกันถึงภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.18	0.65	มาก
5 ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.28	0.62	มาก
6 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอนที่กำหนด	4.36	0.61	มาก
7 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการกำกับติดตามผลการดำเนิน PLC เพื่อสะท้อนความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.25	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30, S.D.=0.48$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.18 - 4.42) โดยรายการที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีความเชื่อร่วมกันว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ($\bar{X} = 4.42, S.D.=0.57$) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอนที่กำหนด ($\bar{X} = 4.36, S.D.=0.61$) ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X} = 4.30, S.D.=0.60$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X} = 4.30, S.D.=0.67$) ส่วนรายการที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทุกคนได้เข้าใจร่วมกันถึงภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X} = 4.18, S.D.=0.65$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติของสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความร่วมมือของทีม ($n = 250$)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ผู้บริหารและครูร่วมยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา	4.32	0.57	มาก
2 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน	4.21	0.63	มาก
3 ผู้บริหารและครูร่วมทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.22	0.68	มาก
4 สมาชิกในทีมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	4.40	0.69	มาก
5 สมาชิกในทีมเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น	4.44	0.61	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6 ผู้บริหารและครูร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.22	0.64	มาก
7 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างยั่งยืน	4.25	0.60	มาก
8 ผู้บริหารช่วยให้ครูเข้าใจร่วมกันว่า การพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันแบบ PLC จะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสถานศึกษา	4.15	0.66	มาก
9 ผู้บริหารและครูเข้าใจร่วมกันว่า โครงสร้างและเวลาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของสมาชิกเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.22	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย	4.27	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในด้านความร่วมมือของทีมนักวิชาการรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.15-4.44) โดยรายการที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ สมาชิกในทีมเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.61) สมาชิกในทีมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.69) และผู้บริหารและครูร่วมยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=0.57) ส่วนรายการที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ ผู้บริหารช่วยให้ครูเข้าใจร่วมกันว่า การพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันแบบ PLC จะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=0.66)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติของสภาพชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (n = 250)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ผู้บริหารกำหนดให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นประเด็นสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในกระบวนการ PLC	4.07	0.57	มาก
2 ผู้บริหารและครูร่วมกันพูดคุยสนทนาเชิงวิพากษ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน	4.02	0.67	มาก
3 ผู้บริหารและครูร่วมกันแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างหลากหลายวิธี	4.16	0.63	มาก
4 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.22	0.69	มาก
5 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.22	0.61	มาก
6 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดีของครูเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน	4.24	0.57	มาก
7 ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.18	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในด้านการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.02-4.24) โดยรายการที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดีของครูเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.57) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.22$, S.D.=0.61) และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.22$, S.D.=0.69) ส่วนรายการที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันพูดคุยสนทนาเชิงวิพากษ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติของสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความเป็นผู้นำร่วม (n = 250)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครูอย่างเหมาะสม	3.99	0.72	มาก
2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมพูดคุยและตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา	4.10	0.70	มาก
3 ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนานักเรียน	4.03	0.66	มาก
4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการออกแบบการเรียนการสอนอย่างเป็นอิสระ	4.34	0.59	มาก
5 ผู้บริหารแสดงออกให้ครูเชื่อและยอมรับในความสามารถของตนเองที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวหน้าได้	4.24	0.62	มาก
6 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถด้านวิชาการเพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพครู	4.32	0.56	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7 ผู้บริหารสนับสนุนให้การเรียนรู้ร่วมกันของครูให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา	4.18	0.58	มาก
8 ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยมีเป้าหมาย คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.25	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในด้านความเป็นผู้นำร่วม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 3.99-4.34) โดยรายการที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการออกแบบการเรียนการสอนอย่างเป็นอิสระ ($\bar{X} = 4.34$, S.D.=0.59) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถด้านวิชาการเพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=0.56) และผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยมีเป้าหมาย คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=0.63) ส่วนรายการที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครูอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติของสภาพชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการ
 เรียนรู้ (n = 250)

	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้และทำงานแบบร่วมมือร่วมใจของครู	4.13	0.65	มาก
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดโครงสร้างของการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมของครูอย่างเหมาะสมตามความ ต้องการของครู	4.10	0.67	มาก
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดตารางเวลาให้เหมาะสม และเพียงพอเพื่อให้ครูได้มีเวลาสื่อสารเรียนรู้ร่วมกัน	4.10	0.69	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ และ เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นอย่างเพียงพอ และ เหมาะสมเพื่อการดำเนินงานพัฒนาครูด้วย กระบวนการ PLC	4.16	0.69	มาก
5	ผู้บริหารและครูร่วมกันนิเทศการเรียนการสอนตาม แผนการสอนที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้	4.25	0.64	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรม การทำงานแบบกัลยาณมิตร โดยสร้างบรรยากาศ แห่งความไว้วางใจ ความปลอดภัย และลดความ ขัดแย้งระหว่างครูให้น้อยลง	4.15	0.72	มาก
7	ผู้บริหารและครูร่วมกันให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.22	0.70	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสื่อสารพูดคุยแบบสอง ทาง	4.11	0.65	มาก
9	ผู้บริหารให้เสรีภาพครูในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.19	0.65	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.16	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, S.D.=0.53$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.10-4.25) โดยรายการที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันนิเทศการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.25, S.D.=0.64$) ผู้บริหารและครูร่วมกันให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.22, S.D.=0.70$) และผู้บริหารให้เสรีภาพครูในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.19, S.D.=0.65$) ส่วนรายการที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดโครงสร้างของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูอย่างเหมาะสมตามความต้องการของครู ($\bar{X} = 4.10, S.D.=0.67$) และผู้บริหารและครูร่วมกันจัดตารางเวลาที่เหมาะสมและเพียงพอเพื่อให้ครูได้มีเวลาสื่อสารเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.10, S.D.=0.69$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน สถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

การเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ด้านความร่วมมือของทีม 3) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ด้านความเป็นผู้นำร่วม และ 5) ด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของครู ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยการทดสอบค่า t-test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู (n = 250)

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ประสบการณ์การสอน น้อยกว่า 5 ปี n = 106			ประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป n = 144			t	p-value
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	1 ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์และ ค่านิยมร่วม	4.27	0.52	มาก	4.32	0.45		
2 ด้านความร่วมมือ ของทีม	4.21	0.49	มาก	4.31	0.46	มาก	1.696	.091
3 ด้านการแลกเปลี่ยน เรียนรู้	4.14	0.46	มาก	4.17	0.52	มาก	0.465	.643
4 ด้านความเป็นผู้นำ ร่วม	4.15	0.47	มาก	4.20	0.49	มาก	0.888	.375
5 ด้านการสนับสนุน สภาพแวดล้อมการ เรียนรู้	4.10	0.50	มาก	4.20	0.55	มาก	1.460	.146
รวมเฉลี่ย	4.17	0.43	มาก	4.24	0.44	มาก	1.235	.218

*p < .05

จากตารางที่ 4.8 จะเห็นได้ว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของครู ปรากฏดังนี้ ครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D.=0.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการ

กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.27, S.D.=0.52$) ด้านความร่วมมือของทีม ($\bar{X} = 4.21, S.D.=0.49$) ด้านความเป็นผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.15, S.D.=0.47$) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.14, S.D.=0.46$) และด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.10, S.D.=0.50$)

เมื่อพิจารณาตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป พบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, S.D.=0.44$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เห็นว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.32, S.D.=0.45$) ด้านความร่วมมือของทีม ($\bar{X} = 4.31, S.D.=0.46$) ด้านความเป็นผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.20, S.D.=0.49$) ด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.20, S.D.=0.55$) ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.12, S.D.=0.74$) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.17, S.D.=0.52$)

เมื่อเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ การสอนของครู พบว่า ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี และครูที่มี ประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครกรุงเทพมหานคร เขต 1

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครกรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้แทนครูจำนวน 6 คน โดยคัดเลือกมาตามเกณฑ์ที่กำหนด (ดูในภาคผนวก จ) โดยสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 1 - 10 กรกฎาคม 2564 ใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละประมาณ 1 ชั่วโมง 30 นาที ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ และ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครู ในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ความร่วมมือของทีม 3) การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ความเป็นผู้นำร่วม และ 5) การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยที่แนว

ทางการสัมภาษณ์มุ่งเน้นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูแต่ละด้าน ใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 2) ปัญหา/อุปสรรคสำคัญในการดำเนินงาน และ 3) แนวทางแก้ไขหรือส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (ดูภาคผนวก ก) เพื่อให้ได้ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม พบประเด็นที่สำคัญและข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม เนื่องจากผู้บริหารและครูได้ร่วมกันวางแผนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีการกำกับติดตามผลการดำเนิน PLC เพื่อสะท้อนความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ดังเช่น ครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “เมื่อมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อกำหนดภาพความสำเร็จและเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ก็จะช่วยให้ครูผู้สอนได้ทราบถึงสิ่งที่บกพร่องจากการจัดการเรียนรู้ ทำให้ครูผู้สอนได้มีการพัฒนาปรับปรุงตนเอง หรือสร้างนวัตกรรมต่างๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับการติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอีกด้วย”

1.2 ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูนั้น พบว่า ครูส่วนใหญ่ยังไม่มี ความชัดเจนเกี่ยวกับหลักสูตรของสถานศึกษา และแนวทางการนำหลักสูตรสู่การสอนในชั้นเรียนให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด จึงทำให้ครูยังไม่เข้าใจภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการดำเนินงาน PLC รวมถึงความจำเป็นในการกำกับติดตามผลการดำเนิน PLC เพื่อสะท้อนความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ดังจะเห็นได้ว่า ครูที่ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “การดำเนินงาน PLC นั้น ครูส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการเพื่อการพัฒนาตนเอง แต่เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถสื่อสารให้ครูทุกคนเข้าใจเป้าหมายและภาพความสำเร็จของการดำเนินงาน PLC ที่ต้องมุ่งที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 แนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จากการสัมภาษณ์ครู สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายของสถานศึกษาในการดำเนินงาน PLC อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และกระตุ้นให้ครูได้ศึกษาข้อมูลอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับ PLC และควรให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรมเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันในการกำหนดภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการดำเนินงาน PLC เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ด้านความร่วมมือของทีม พบประเด็นที่สำคัญและข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 ด้านความร่วมมือของทีม เนื่องจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 ได้ร่วมมือในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยการนำ PLC มาสร้างเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการร่วมแลกเปลี่ยนแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ดังเช่น ครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ร่วมมือกันในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในการพัฒนาคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ทำให้ครูผู้สอนได้เกิดแนวคิดและนวัตกรรมต่างๆ ในการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ต่างๆ มีกระบวนการในการปฏิบัติงาน PLC เป็นรูปธรรม และเห็นภาพของความสำเร็จได้ชัดเจน” และเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการมอบนโยบาย PLC ให้ครูได้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันแล้วทางครูผู้สอนได้มีการกำหนดโครงสร้างและระยะเวลาในการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน นอกจากนี้ครูอีกท่านหนึ่งให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมและนำวิทยากรที่มีความรู้จากหน่วยงานต่างๆ มาร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ให้กับครูผู้สอน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน PLC เพื่อพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายและภาพของความสำเร็จของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ”

2.2 ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญเกี่ยวกับความร่วมมือกันในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูนั้น ส่วนหนึ่งมาจากครูบางคนยังไม่เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่กล้าที่จะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และยังไม่เข้าใจรูปแบบของการจัดทำ PLC อย่างถูกต้อง ดังที่ครูผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “แม้ว่าจะมีคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู แต่ถ้าครูผู้สอนไม่เปิดใจยอมรับและปฏิบัติตาม ก็ไม่สามารถทำให้การดำเนินงาน PLC บรรลุตามเป้าหมายหรือภาพแห่งความสำเร็จที่กำหนดได้”

2.3 แนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สรุปได้ว่า ในการดำเนินงาน PLC นั้น ควรมีการจัดตั้งกลุ่มที่มีปัญหาเดียวกันมาร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งกำหนดแนวปฏิบัติของแต่ละกลุ่มให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้บรรลุเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบประเด็นที่สำคัญและข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยเฉพาะในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการสนทนาเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน เพื่อพัฒนาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของครูท่านหนึ่งว่า *“เมื่อมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ทำให้ครู ได้ฝึกการสังเกตและสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง และทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาและการแก้ปัญหาจากแนวคิดและประสบการณ์ของครูผู้สอนท่านอื่นๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา รวมถึงยังได้แนวคิดในการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย”*

3.2 ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูนั้นพบว่า เป็นเรื่องข้อจำกัดของเวลาในการพบปะของสมาชิกในทีม PLC ที่บางครั้งอาจไม่ตรงกัน ทำให้ไม่มีเวลามาพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเชิงวิพากษ์เพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ดังเช่นครูที่ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า *“ควรมีการจัดสรรเวลาให้เหมาะสม และไม่กระทบการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูผู้สอนได้มีเวลาพูดคุยสนทนาเชิงวิพากษ์กัน”* นอกจากนี้ ครูท่านหนึ่งได้ให้สัมภาษณ์ว่า *“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมครูผู้สอนเกี่ยวกับการวิเคราะห์การจัดการเรียนการสอนของตนเองเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนน้อย อาจจะยังวิเคราะห์ชั้นเรียนและผู้เรียนได้ไม่เต็มที่ จึงทำให้ไม่ทราบปัญหาหรือสาเหตุที่แท้จริงจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง”* ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ยังมีครูผู้สอนจำนวนหนึ่งไม่ทราบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของตนเองจึงทำให้ไม่มีประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่ม PLC

3.3 แนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุน

ครูผู้สอนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูด้วยกระบวนการ PLC โดยจัดเวลาให้เหมาะสมกับความต้องการของครูในกลุ่ม PLC จัดสัมมนาเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายให้กับครูผู้สอนระหว่างสถานศึกษาอื่นๆ ในกลุ่ม 6 ให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา กลุ่ม 6 ให้สูงขึ้น

4. ด้านความเป็นผู้นำร่วม พบประเด็นที่สำคัญและข้อเสนอแนะดังนี้

4.1 ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 ด้านความเป็นผู้นำร่วมในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครู เปิดโอกาสให้ครูร่วมพูดคุยและตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และนำความคิดเห็นของครูใช้ในวางแผนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังที่ครูท่านหนึ่งได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และเปิดโอกาสให้ครู ได้แสดงความคิดเห็น รวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด”

4.2 ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญเกี่ยวกับความเป็นผู้นำร่วมในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูนั้น พบว่า เป็นเรื่องการที่ครูผู้สอนบางส่วนไม่เห็นถึงความสำคัญกระบวนการ PLC และถึงแม้ว่าจะมีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครู ครูก็ยังไม่เข้าใจและคิดว่าเป็นการเพิ่มภาระงานให้ครู ดังที่ครูท่านหนึ่งได้ให้สัมภาษณ์ว่า “ในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามกระบวนการ PLC นั้น ในแนวทางการปฏิบัติยังเป็นเหมือนการเพิ่มภาระงานให้กับครู จึงทำให้ครูเบื่อหน่าย และไม่เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการ PLC ที่แท้จริง ทำให้ผลลัพธ์ที่ออกมานั้นเป็นเพียงการทำตามนโยบายเท่านั้น แต่ยังไม่สามารถทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ” ซึ่งแสดงว่า ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้ครูร่วมบริหารการเรียนการสอนและแสดงภาวะผู้นำนั้น ยังไม่ทั่วถึงซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา

4.3 แนวทางการแก้ไขปัญหาหรือส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจให้ครูอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้ครูร่วมบริหารการเรียนการสอนและแสดงภาวะผู้นำในการดำเนินงาน PLC และควรกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติงานของครู เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของครูจนสามารถพัฒนาเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสถานศึกษาได้

5. ด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พบประเด็นที่สำคัญและข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 ด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้และการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจของครู ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง และสนับสนุนให้ ครูได้รับอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนานักเรียนได้ ดังที่ครูที่ ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน มีการสำรวจความต้องการในการเข้าอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการ PLC มีการส่งเสริมให้ครูมีการสื่อสารแบบสองทาง ให้ครูได้มี โอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน” ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการ จัดทำโครงสร้างในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้มีการสื่อสารร่วมกัน

5.2 ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญเกี่ยวกับการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในการ ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู พบว่า เป็นเรื่องที่สถานศึกษายังไม่สามารถจัด ตารางเวลาให้ครูได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ครูมีภาระ งานการสอนมาก และโครงสร้างของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูยังไม่ชัดเจน ดังที่ครูให้ สัมภาษณ์ว่า “เนื่องจากครูผู้สอนมีภาระงานและหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนต่างๆ ทำให้ไม่ สามารถจัดสรรเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยกระบวนการ PLC ได้เต็มที่ที่ ส่งผลให้ไม่ได้มีเวลาในการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ซึ่งในบางครั้งการที่จะหาเวลาให้ครูได้ มีการสื่อสารกัน ต้องใช้เวลาออกเหนือจากภาระงาน ทำให้เป็นการเพิ่มภาระงานของครู” ซึ่งแสดง ให้เห็นว่า สถานศึกษายังไม่จัดโครงสร้างของการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีแนวปฏิบัติให้ครูได้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นประจำอย่างชัดเจน และการดำเนินงาน PLC กับภาระงานสอน ของครูยังแยกเป็นส่วนๆ จึงทำให้ภาระงานของครูเพิ่มขึ้น

5.3 แนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ครู จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัด โครงสร้างของทีม PLC ที่ชัดเจน มีแนวปฏิบัติร่วมกัน และมีการกำหนดตารางเวลาที่ชัดเจน เพื่อให้ ครูสามารถสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายที่ กำหนดด้วยกระบวนการของ PLC รวมทั้งต้องมีแนวทางบูรณาการภาระงานสอนของครูกับการ ดำเนินงาน PLC เพื่อให้ครูได้มีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยไม่ใช่ทำให้ภาระงานสอนของครูเพิ่มขึ้น

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

1.2 สมมติฐานการวิจัย

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกันตามประสบการณ์การสอนของครู

1.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู จำนวน 708 คน จากสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในกลุ่ม 6 จำนวน 10 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 250 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ ตามประสบการณ์การสอนของครู สำหรับการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกตัวแทนครู

จำนวน 6 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มิประสบการณืกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่น้อยกว่า 1 ปี 2) มีประสบการณืกับการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และ 3) มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างที่เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้นัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งเวลา และสถานที่ และดำเนินการสัมภาษณ์ประมาณคนละ 1 ชั่วโมง 30 นาที

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ได้ใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สำหรับการเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยจำแนกตามประสบการณืสอนของครู ได้ใช้สถิติทดสอบที (t-test) ส่วนการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

1.4 ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1.4.1 สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ด้านความร่วมมือของทีม ด้านความเป็นผู้นำร่วม ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ปรากฏดังต่อไปนี้

1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม พบว่า ในภาพรวมและทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีความเชื่อร่วมกันว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียน

การสอนที่กำหนด ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทุกคนได้เข้าใจร่วมกันถึงภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2) *ด้านความร่วมมือของทีม* พบว่า ในภาพรวมและทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ สมาชิกในทีมเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และผู้บริหารและครูร่วมยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ ผู้บริหารช่วยให้ครูเข้าใจร่วมกันว่า การพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันแบบ PLC จะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสถานศึกษา

3) *ด้านความเป็นผู้นำร่วม* พบว่า ในภาพรวมและทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการออกแบบการเรียนการสอนอย่างเป็นอิสระ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถด้านวิชาการเพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพครู และผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายคือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครูอย่างเหมาะสม

4) *ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้* พบว่า ในภาพรวมและทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดีของครูเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันพูดคุยสนทนาเชิงวิพากษ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน

5) *ด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้* พบว่า ในภาพรวมและทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันนิเทศการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ผู้บริหารและครูร่วมกันให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารให้เสรีภาพครูในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดโครงสร้างของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูอย่างเหมาะสมตามความต้องการของครู และ

ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดตารางเวลาให้เหมาะสมและเพียงพอเพื่อให้ครูได้มีเวลาสื่อสารเรียนรู้ร่วมกัน

1.4.2 การเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู ผลการเปรียบเทียบปรากฏว่า ทั้งในภาพรวมและการพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

1.4.3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมสร้างสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ปรากฏดังนี้

1) *ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม* ปัญหาที่สำคัญ คือ ครูส่วนใหญ่ยังไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับหลักสูตรของสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนครูยังไม่เข้าใจภาพความสำเร็จและเป้าหมายในการดำเนินงาน PLC และการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน PLC ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถสื่อสารให้ครูทุกคนเข้าใจเป้าหมายและภาพความสำเร็จของการดำเนินงาน PLC ที่ต้องมุ่งที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สำหรับข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายของสถานศึกษาในการดำเนินงาน PLC อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และกระตุ้นให้ครูได้ศึกษาข้อมูลอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับ PLC และควรให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรมเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันในการกำหนดภาพความสำเร็จและเป้าหมายในการดำเนินงาน PLC เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) *ด้านความร่วมมือของทีม* ปัญหาที่สำคัญ คือ ครูบางคนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่กล้าที่จะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และยังไม่เข้าใจรูปแบบของการจัดทำ PLC สำหรับข้อเสนอแนะ คือ การดำเนินงาน PLC นั้น ควรมีการจัดกลุ่มตั้งปัญหาที่มีปัญหาเดียวกันมาร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งกำหนดแนวปฏิบัติของแต่ละกลุ่มให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้บรรลุเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3) *ด้านความเป็นผู้นำร่วม* ปัญหาที่สำคัญ คือ ครูผู้สอนบางส่วนไม่เห็นถึงความสำคัญการกระบวนกร PLC และและคิดว่าเป็นการเพิ่มภาระงานให้ครู การกระจายอำนาจให้ครูร่วมบริหารการเรียนการสอนและแสดงภาวะผู้นำยังไม่ทั่วถึงวัฒนธรรมการเรียนรู้ยังไม่เข้มแข็งสำหรับข้อเสนอแนะ มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจให้ครูอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการกระจายอำนาจเพื่อให้ครูร่วมบริหารการเรียนการสอนและแสดงภาวะผู้นำในการดำเนินงาน PLC

และควรกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับความรู้อ ความสามารถ และการปฏิบัติงานของครู เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของครูจนสามารถพัฒนาเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสถานศึกษาได้

4) **ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้** ปัญหาที่สำคัญ คือ ข้อจำกัดของเวลาที่สมาชิกในทีม PLC สะดวกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยังมีครูผู้สอนจำนวนหนึ่งไม่ทราบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของตนเองจึงทำให้ไม่มีประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำหรับข้อเสนอแนะ มีดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูด้วยกระบวนการ PLC โดยจัดเวลาให้เหมาะสมกับความต้องการของครูในกลุ่ม PLC จัดสัมมนาเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายให้กับครูผู้สอนระหว่างสถานศึกษาอื่นๆ ในกลุ่ม 6 ให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา กลุ่ม 6 ให้สูงขึ้น

5) **ด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้** ปัญหาที่สำคัญ คือ สถานศึกษายังไม่สามารถจัดตารางเวลาให้ครูได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ครูมีภาระงานการสอนมาก และโครงสร้างของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูยังไม่ชัดเจน สถานศึกษายังไม่จัดโครงสร้างของการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีแนวปฏิบัติให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นประจำชัดเจน และการดำเนินงาน PLC กับภาระงานสอนของครูยังแยกเป็นส่วนๆ จึงทำให้ภาระงานของครูเพิ่มขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดโครงสร้างของทีม PLC ที่ชัดเจน มีแนวปฏิบัติร่วมกัน และมีการกำหนดตารางเวลาที่ชัดเจน เพื่อให้ครูสามารถสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องมีแนวทางบูรณาการภาระงานสอนของครูกับการดำเนินงาน PLC โดยไม่ใช่ทำให้ภาระงานสอนของครูเพิ่มขึ้น

2. อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

2.1 จากการวิเคราะห์สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก นั่นแสดงว่าครูรับรู้ว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่า การศึกษาไทยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้คงจะเห็นได้จากยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579 ที่ระบุถึงการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาครูด้วยนวัตกรรม คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ ร่วมมือ ร่วมใจกันของครู เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (วิจารณ์ พานิช, 2555) ดังนั้น การมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจะส่งผลให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ประกอบกับผู้บริหาร ต้องรับนโยบายจากต้นสังกัดเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงในการปฏิบัติงานของ PLC มารวมกับชั่วโมงการปฏิบัติงานสอนเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร. 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560)

ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนจึงถือเป็นภาระงานสำคัญในการพัฒนาความชำนาญและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของครูและเป็นภาระงานประจำตำแหน่งของวิทยฐานะของครู ซึ่งงานวิจัยของ Hord (1997, อ้างถึงในวรลักษณ์ ชุกานิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) ได้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนที่มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอน คือ ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครูลง เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน และครูมีความรู้สึกว่าจะต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของนักเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียนในหลายประการ อาทิ ลดอัตราการตกซ้ำชั้น อัตราการขาดเรียนลดลง และมีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นอย่างเด่นชัด เช่นเดียวกับวิจารณ์ พานิช (2555) ได้แสดงความเห็นว่าการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูได้มีโอกาสพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้ของครูไปในทิศทางเดียวกันและลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่า สถานศึกษาจะดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ประสบความสำเร็จมีปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องสามารถนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ขับเคลื่อนการทำงานของในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ DuFour and Eaker (1998, อ้างถึงใน สุทธิภรณ์ ขนอม, 2559) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อสิ่งต่างๆ ในโรงเรียน อาทิ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 6 จึงเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้ครูทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ นักเรียนทุกคนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ที่ได้แสดงว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 80.00 มีประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นรูปธรรม เช่นเดียวกับผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า สถานศึกษามีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ชัชพร บุญรักษา, 2553; คลนภา วงษ์ศิริ, 2556; ฌฐริกา นครสูงเนิน, 2556; วาสนา ทองทวีชัยศ, 2560) โดยเฉพาะงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2560) ก็พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์การจะสามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.2 นอกจากนี้ คลนภา วงษ์ศิริ (2556) ยังได้แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วย

เมื่อพิจารณาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยขออภิปรายเรียงลำดับตามองค์ประกอบของสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากปฏิบัติมากไปน้อยได้ดังนี้

2.1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม จะเห็นได้ว่า สถานศึกษา กลุ่ม 6 มีการปฏิบัติในด้านนี้ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ว่า ทั้งผู้บริหารและครูมีความเชื่อร่วมกันว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ จึงได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อกำหนดภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอนที่กำหนด ซึ่งเป็นไปตามหลักการพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 ประการ ได้แก่ การสร้างความมั่นใจว่านักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ การมีวัฒนธรรมของความร่วมมือร่วมใจ และการมุ่งเน้นไปสู่ผลลัพธ์ (รัตนา ดวงแก้ว, 2559; สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2562) นอกจากนี้งานวิจัยของณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) และ สุธิภรณ์ ขนอม (2559) ได้แสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหารในการสร้างภาพความสำเร็จ บนพื้นฐานความเชื่อว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ของผู้เรียน และการทำงานร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ของครู เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Harrington (2019) ที่พบว่าผู้บริหาร โรงเรียน

มัธยมศึกษาที่สนับสนุนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนนั้นจะแสดงภาวะผู้นำเชิงรุกและเชิงสนับสนุน มีความมุ่งมั่นในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมร่วมกัน และสร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นต้องนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้วางแผนการดำเนินการอย่างเหมาะสม แต่ทว่า ผลจากการวิจัยได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงาน PLC ที่ผ่านมาก่อส่วนใหญ่ยังไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับหลักสูตรของสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้ครูยังไม่เข้าใจภาพความสำเร็จและเป้าหมายในการดำเนินงาน PLC รวมถึงการกำกับติดตามผลการดำเนิน PLC อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถสื่อสารให้ครูทุกคนเข้าใจเป้าหมายและภาพความสำเร็จของการดำเนินงาน PLC ที่ต้องมุ่งที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่า การนำวิสัยทัศน์และค่านิยมไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Hallinger & Murphy, 1985, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2561) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายของสถานศึกษาในการดำเนินงาน PLC อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งสื่อสารเป้าหมายและภาพความสำเร็จของการดำเนินงาน PLC ที่ต้องมุ่งที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และกระตุ้นให้ครูได้ศึกษาข้อมูลอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับ PLC โดยเฉพาะควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนนำความรู้จากการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ PLC มาช่วยกันกำหนดภาพความสำเร็จและเป้าหมายในการดำเนินงาน PLC ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.1.2 ด้านความร่วมมือของทีม จะเห็นได้ว่า ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 มีการปฏิบัติในด้านนี้ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ว่า ครูส่วนใหญ่ต่างก็เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา และสามารถพัฒนาวิชาชีพร่วมกันแบบ PLC เพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูนั้นให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับที่ อรรถพล จินะวัฒน์ และชัยพจน์ รักราม (2556) กล่าวว่า ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม นั้น สมาชิกทุกคนต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน และทุกคนยอมรับร่วมกันที่จะช่วยเหลือสนับสนุนกัน และแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์กันเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม และยังสอดคล้องกับ Bolam et al. (2005) ที่พบว่า การสร้างชุมชนทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนนั้น ต้องอาศัยความรับผิดชอบร่วมกันและทำงานร่วมกันของครูเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน อีกทั้งสมาชิกในทีมต้องให้ความไว้วางใจ เคารพ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม

ตาม ผลจากการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันแบบ PLC ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครู ยังมีข้อจำกัดซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารยังไม่สามารถสื่อสารให้สมาชิกในทีมเข้าใจวัตถุประสงค์ของทีม PLC อย่างชัดเจนและทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ครูที่ว่า ครูบางคนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่กล้าที่จะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และยังไม่เข้าใจรูปแบบของการจัดทำ PLC ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนะว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรจัดกลุ่มตั้งกลุ่มที่มีปัญหาเดียวกัน เพื่อมาร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งกำหนดแนวปฏิบัติของแต่ละกลุ่มให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้บรรลุเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และผู้วิจัยเห็นด้วยว่า การทำงานเป็นทีมของสมาชิกครูนั้นต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครูจึงจะช่วยให้ความร่วมมือของทีมมีความเข้มแข็ง ดังเช่น สวัสดิ์ บุญพร้อม (2561) เสนอว่า โครงสร้างของทีมต้องยืดหยุ่นและมีเวลาการทำงานร่วมกันของครูด้วยความสมัครใจอย่างสร้างสรรค์ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุทธิภรณ์ ขนอม (2559) ที่กล่าวว่า ความร่วมมือของทีมควรมุ่งตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียนและร่วมสะท้อนได้ว่าผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ตามมาตรฐานที่กำหนด

2.1.3 ด้านความเป็นผู้นำร่วม จะเห็นได้ว่า ความเป็นผู้นำร่วมของสถานศึกษากลุ่ม 6 มีการปฏิบัติในด้านนี้ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 6 ส่วนใหญ่ได้สนับสนุนให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมในการประกาษาอาทิ เปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการออกแบบการเรียนการสอนอย่างเป็นอิสระ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถด้านวิชาการเพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพครู และเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในกลุ่มครู โดยมีเป้าหมาย คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารตระหนักว่า การกระตุ้นให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมนั้นจะเป็นการเสริมพลังอำนาจให้กับครู ได้กล้าคิดกล้าตัดสินใจ แสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของภาวะผู้นำร่วมที่สวัสดิ์ บุญพร้อม (2561) ได้ประมวลไว้ว่า เป็นลักษณะการนำที่ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูและได้เรียนรู้ร่วมกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ประสานความร่วมมือ และเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม ผลจากการวิจัยครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 6 ยังกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครูในระดับต่ำ ซึ่งสะท้อนว่า การกระจายอำนาจให้ครูร่วมบริหารการเรียนการสอนและแสดงภาวะผู้นำยังไม่ทั่วถึง และวัฒนธรรมการเรียนรู้ยังไม่เข้มแข็ง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการ

สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจให้ครูอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นในการกระจายอำนาจเพื่อให้ครูร่วมบริหารการเรียนการสอนและแสดงภาวะผู้นำในการดำเนินงาน PLC โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติงานของครู เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริงของครูจนสามารถพัฒนาเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสถานศึกษาได้ นอกจากนี้ ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) ได้เสนอว่า ในการสร้างภาวะผู้นำในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพนั้น ผู้บริหารและครูควรมีการพูดคุยถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการย้ำเน้นและสร้างความรับผิดชอบร่วมกันพร้อมทั้งมีแนวทางการบริหารความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

2.1.4 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะเห็นได้ว่า สถานศึกษา กลุ่ม 6 มีการปฏิบัติในด้านนี้ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดีของครูเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน สนับสนุนให้ครูช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ดังที่ Hord (1997, อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชุกกำเนิด, 2557) ได้กล่าวว่าการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) จะช่วยให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการปฏิบัติที่ครูได้ร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อภิปรายชี้แนะ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างกัลยาณมิตร เพื่อความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งถือเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญในการเรียนการสอนเพื่อนำความรู้ความสามารถมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tobia (2007, อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2559) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะช่วยเอื้ออำนวยให้การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงไปสู่ระดับปฏิบัติได้จริง โดยเฉพาะการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ครูสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน เพราะการพัฒนาวิชาชีพครูนั่นถือได้ว่า มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในระยะยาวได้ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือคณะครูอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูสามารถดำเนินการ PLC อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า การร่วมกันพูดคุยสนทนาเชิงวิพากษ์ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของคณะครูเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนยังมีความจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูที่ระบุว่า เวลาที่สมาชิกในทีม PLC สะดวกมา

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังไม่เหมาะสม และยังมีครูผู้สอนจำนวนหนึ่งไม่ทราบปัญหาในการจัดการเรียน การสอนของตนเองจึงทำให้ไม่มีประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้อง กับข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูด้วยกระบวนการ PLC โดยจัดเวลาให้เหมาะสมกับความต้องการ ของครูในกลุ่ม PLC เพื่อสนทนาเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ สร้างเครือข่ายให้กับครูผู้สอนระหว่างสถานศึกษาอื่นๆ ในกลุ่ม 6 ให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา กลุ่ม 6 ให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ทักษะของสุจริตธรรม ขนอม (2559) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ใช่เพียงการพูดคุยกันเพื่อสร้างมิตรภาพหรือสนับสนุนทางกายภาพในการทำงานร่วมกันเท่านั้น แต่ต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการสนทนาเชิงวิพากษ์แต่ละครั้งเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน

2.1.5 ด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่า สถานศึกษา กลุ่ม 6 มีการปฏิบัติในด้านนี้ในระดับมาก แต่ก็ยังเห็นได้ว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านนี้ในภาพรวมยังมีการปฏิบัติได้น้อยกว่าด้านอื่นๆ ถึงแม้ว่าในบางประเด็นได้ปฏิบัติในระดับที่ น่าพอใจ อาทิ ผู้บริหารและครูร่วมกันนิเทศการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่ได้ร่วมกันกำหนด ไว้ ผู้บริหารและครูให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารให้เสรีภาพครู ในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสุจริตธรรม ขนอม (2559) ที่กล่าวถึงการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาควรสนับสนุนปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทั้งการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบ กัลยาณมิตร สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ให้กำลังใจกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ร่วม นิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียน และให้เสรีภาพครูในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ เช่นเดียวกับ Hord (1997, อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) ที่ระบุว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มี ประสิทธิภาพ ต้องคำนึงทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกื้อกูล ให้ครูได้พบปะพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่ผลจากการวิจัยสะท้อนให้เห็น ว่า สถานศึกษาในกลุ่ม 6 ยังมีข้อจำกัดในการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทางกายภาพ ดังจะ เห็นได้จากการจัดโครงสร้างของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูยังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับ ความต้องการของครู อีกทั้งการจัดตารางเวลายังไม่เอื้อให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่าง เหมาะสมและเพียงพอ

จึงเห็นได้ว่า สถานศึกษาในกลุ่ม 6 ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) และวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ที่เสนอว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีโครงสร้างการทำงานร่วมกัน และกำหนดตารางเวลาที่ครูจะพบและหารือเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการที่ครูปฏิบัติการสอน และสนับสนุนเกี่ยวกับทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งยังสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่พบว่า สถานศึกษายังไม่สามารถจัดตารางเวลาให้ครูได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ครูมีภาระงานการสอนมาก และโครงสร้างของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูยังไม่ชัดเจน สถานศึกษายังไม่จัดโครงสร้างของการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีแนวปฏิบัติให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นประจำอย่างชัดเจน และการดำเนินงาน PLC กับภาระงานสอนของครูยังแยกเป็นส่วนๆ จึงทำให้ภาระงานของครูเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดโครงสร้างของทีม PLC ที่ชัดเจน มีแนวปฏิบัติร่วมกัน และมีการกำหนดตารางเวลาที่ชัดเจน เพื่อให้ครูสามารถสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องมีแนวทางบูรณาการภาระงานสอนของครูกับการดำเนินงาน PLC โดยไม่ใช่ทำให้ภาระงานสอนของครูเพิ่มขึ้น

2.2 จากการเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู ผลการเปรียบเทียบปรากฏว่า ทั้งในภาพรวมและการพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ให้ความสำคัญในการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อใช้เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนเพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาผลลัพธ์ด้านผู้เรียน และได้มอบนโยบายให้กับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ผู้สถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการ

ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (PLC) ในสถานศึกษาถือว่าได้ตอบสนองเจตนารมณ์ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพราะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสร้างสังคมการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้ได้มาตรฐาน ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงในการปฏิบัติงานของ PLC มารวมกับชั่วโมงการปฏิบัติงานสอนเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555) วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) และสุธิภรณ์ ขนอม (2559) ที่ระบุว่า การมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจะส่งผลให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพบปะ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครูไปในทิศทางเดียวกันและลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม 6 จึงได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรม ร่วมประชุมสัมมนา และศึกษาดูงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับครูที่ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลว่า มีประสบการณ์การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร้อยละ 80

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ระดับนโยบาย

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ควรนิเทศกำกับติดตามและประเมินสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาทุกกลุ่มที่อยู่ภายใต้การดูแลรับผิดชอบ เพื่อทราบสภาพการณ์จริงของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพื่อจะได้หาทางพัฒนาแต่ละกลุ่มสถานศึกษาให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการกับบริบทของสถานศึกษา
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา กลุ่ม 6 ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้ง 5

ด้านได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ด้านความร่วมมือของทีม ด้านความเป็นผู้นำร่วม ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าสถานศึกษาจะได้มีการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับมากแต่ว่าบุคลากรของโรงเรียนก็ยังคงต้องการได้รับการพัฒนาให้สามารถนำสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

ระดับปฏิบัติ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม 6 ควรร่วมมือกันนิเทศกำกับติดตามและประเมินสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาทุกแห่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาเพื่อจะได้ร่วมมือกันในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม 6 ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูของตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ทั้งการจัดโครงสร้างการทำงานร่วมกัน การกำหนดตารางเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เพราะผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ทั้งสองด้านดังกล่าวมีการปฏิบัติในลำดับที่ต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ

3) ครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 ควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พร้อมทั้งนำประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนของตนมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3.2.4 ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อถอดบทเรียนเกี่ยวกับความสำเร็จของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัมพล ไชยนันท์. (2554). *ยุทธศาสตร์การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาคเหนือตอนบน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- จุลดี ศรียะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบเคียงสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน*. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐริกา นครสูงเนิน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ชั้นยพร บุญรักษา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ปองพล เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล. (2557). *การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 6(2), 284-296.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2559). *การนิเทศตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำในการนิเทศการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ระหว่างวันที่ 21 – 22 เมษายน 2559*.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (เอกสารอัดสำเนา)

- สุจิตรา ภิรมย์นิล. (2562). *การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มพیمانปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัด นครปฐม ตามการรับรู้ของครู*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุจิภรณ์ ขนอม. (2559). *รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถ ในการสอนภาษาไทยของครูในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุจิภรณ์ ขนอม, รัตนา ดวงแก้ว, สัจจวรรณ ังคระโทก, และ วรรณนะ หนูหมื่น. (2561). *รูปแบบการ บริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของ ครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29(1), 21-34.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2564*. สืบค้นจาก <https://www.sesao1.go.th/operation-page/12659>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่ สถานศึกษา*. สืบค้นจาก <https://www.ben.ac.th/main/content/download/1/PLC.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). *ว21/2560 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. สืบค้นจาก https://otepc.go.th/th/content_page/item/1891-21-2560.html.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559). *สารานุกรมการศึกษาร่วมสมัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพ รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสฉลองพระชนมายุ 5 รอบ 2 เมษายน 2558*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง 2552-2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- อรรณพ จินะวัฒน์ และชัยพจน์ รักราม. (2556). หน่วยที่ 4 มนุษย์สัมพันธ์และการพัฒนาที่มงาน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา หน่วยที่ 1-5* (น. 1-42). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เอกพล อยู่ภักดี. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. *วารสารมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(2), 36-45.
- เอี่ยมพร หลินเจริญ, สิริศักดิ์ อางวิชัย และภริภา จันทรอินทร์. (2552). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้คะแนนการทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน). สืบค้นจาก file:///C:/Users/edasdrat/Downloads/research_1347523807.pdf.
- Bryk, A., Camburn, E., & Louis, K. S. (1999). Professional learning community in Chicago elementary schools: Facilitating factors and organizational consequences. *Educational Administration Quarterly*, 35, supplement. 751-781.
- Harrington, M. (2019). *Administrative support in high schools implementing professional learning communities*. Retrieved from <https://www.proquest.com/openview/41a1e2949e1a5df1f78baf70a876cedb/1?cbl=18750&diss=y&loginDisplay=true&pq-origsite=gscholar>.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Bolam, R. et al. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. London: University of Bristol. Retrieved from <https://dera.ioe.ac.uk/5622/1/RR637.pdf>.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1” ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ และข้อมูลที่ท่านให้ไว้ในแบบสอบถามฉบับนี้จะถือเป็นความลับ โดยขอรับรองว่าไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้น ต่อการปฏิบัติงานหรือสถานศึกษาของท่าน จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ความร่วมมือของทีม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ความเป็นผู้นำร่วม และ 5) การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวจริยา เขตนิมิตร

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 24 ปี มากกว่า 24 – 29 ปี
 มากกว่า 29 – 34 ปี มากกว่า 34 – 40 ปี
 มากกว่า 40 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการสอน

- น้อยกว่า 5 ปี
 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

5. ท่านมีประสบการณ์การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างไร

- ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับเรื่องนี้
 เคยได้รับการอบรม 1 ครั้ง
 เคยได้รับการอบรมมากกว่า 1 ครั้ง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้เกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาของท่าน แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงตามความเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ ที่	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม						
1	ผู้บริหารและครูมีความเชื่อร่วมกันว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้					
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
4	ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทุกคนได้เข้าใจร่วมกันถึงภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
5	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอนที่กำหนด					
7	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการกำกับติดตามผลการดำเนิน PLC เพื่อสะท้อนความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					

ข้อ ที่	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความร่วมมือของทีม						
8	ผู้บริหารและครูร่วมยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน					
10	ผู้บริหารและครูร่วมทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
11	สมาชิกในทีมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น					
12	สมาชิกในทีมเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น					
13	ผู้บริหารและครูร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
14	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างยั่งยืน					
15	ผู้บริหารช่วยให้ครูเข้าใจร่วมกันว่า การพัฒนาวิชาชีพร่วมกันแบบ PLC จะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารและครูเข้าใจร่วมกันว่า โครงสร้างและเวลาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของสมาชิกเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
17	ผู้บริหารกำหนดให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นประเด็นสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในกระบวนการ PLC					

ข้อ ที่	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารและครูร่วมกันพูดคุยสนทนาเชิงวิพากษ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน					
19	ผู้บริหารและครูร่วมกันแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างหลากหลายวิธี					
20	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
21	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
22	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีปฏิบัติที่ดีของครูเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน					
23	ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านความเป็นผู้นำร่วม						
24	ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครูอย่างเหมาะสม					
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมพูดคุยและตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา					
26	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนานักเรียน					
27	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการออกแบบการเรียนการสอนอย่างเป็นอิสระ					

ข้อ ที่	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารแสดงออกให้ครูเชื่อและยอมรับในความสามารถของตนเองที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวหน้าได้					
29	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถด้านวิชาการเพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพครู					
30	ผู้บริหารสนับสนุนให้การเรียนรู้ร่วมกันของครูให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา					
31	ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยมีเป้าหมาย คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
การสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้						
32	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และทำงานแบบร่วมมือร่วมใจของครู					
33	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดโครงสร้างของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูอย่างเหมาะสมตามความต้องการของครู					
34	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดตารางเวลาให้เหมาะสมและเพียงพอเพื่อให้ครูได้มีเวลาสื่อสารเรียนรู้ร่วมกัน					
35	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นอย่างเพียงพอ และเหมาะสมเพื่อการดำเนินงานพัฒนาครูด้วยกระบวนการ PLC					
36	ผู้บริหารและครูร่วมกันนิเทศการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้					

ข้อ ที่	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
37	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร โดยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความปลอดภัย และลดความขัดแย้งระหว่างครูให้น้อยลง					
38	ผู้บริหารและครูร่วมกันให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
39	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสื่อสารพูดคุยแบบสองทาง					
40	ผู้บริหารให้เสรีภาพครูในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

ขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

โรงเรียน.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

วุฒิการศึกษา..... วิทยฐานะ.....

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษา.....

ประสบการณ์ของท่านในการทำงาน PLC ที่โรงเรียน.....

.....

.....

ตอนที่ 2 สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

คำถามหลัก	คำถามรอง
<p>1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม</p> <p>1.1 ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู หรือไม่อย่างไร</p> <p>1.2 ท่านคิดว่าปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีอะไรบ้าง</p> <p>1.3 ท่านคิดว่าในประเด็นปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว ควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร</p>	<p>1.1 ท่านพึงพอใจในเรื่องอะไร หรือไม่พึงพอใจในเรื่องอะไร เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ถ้าไม่พึงพอใจเป็นเพราะอะไร</p> <p>1.2 ท่านคิดว่าปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีอะไรบ้าง</p> <p>ดั่งเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> -การสื่อสารให้ครูทุกคนได้เข้าใจร่วมกันถึงภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน -การวางแผนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่

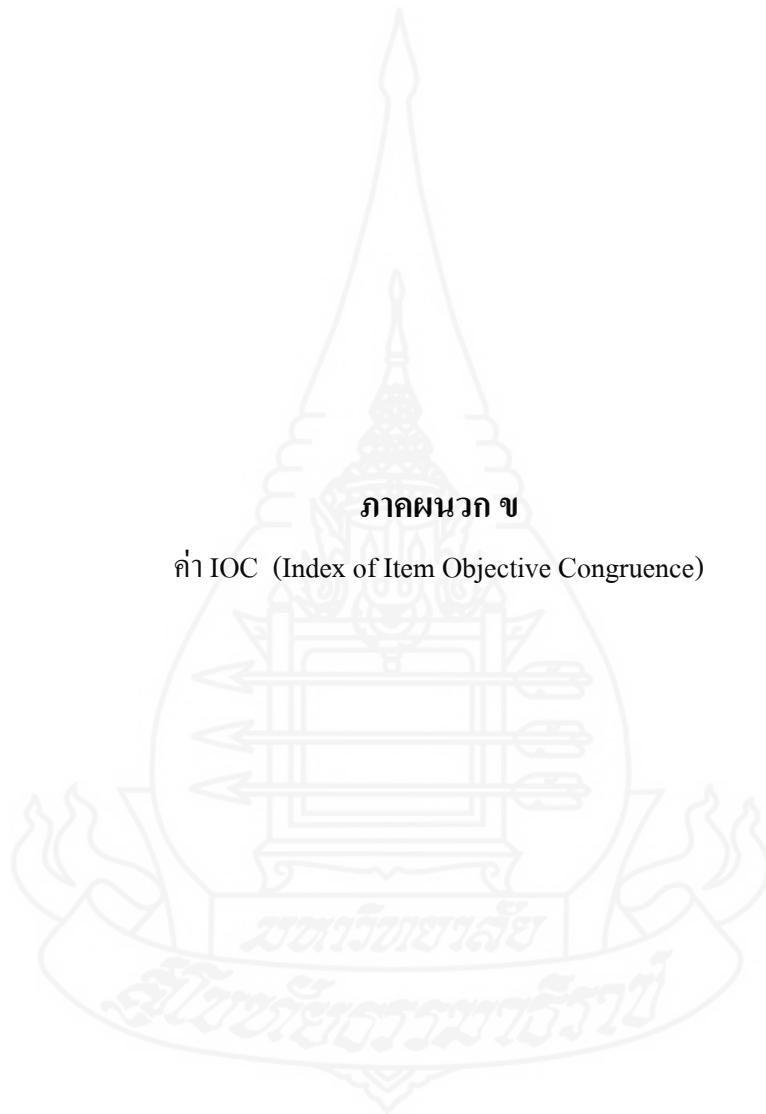
คำถามหลัก	คำถามรอง
	<p>-กำหนดการกำกับติดตามผลการดำเนิน PLC เพื่อสะท้อนความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>1.3 ในประเด็นปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาอย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>
<p>2. ด้านความร่วมมือของทีม</p> <p>2.1 ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับความร่วมมือของครูในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูหรือไม่ อย่างไร</p> <p>2.2 ท่านคิดว่า ปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับความร่วมมือของครูเพื่อการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีอะไรบ้าง</p> <p>2.3 ท่านคิดว่าในประเด็นปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว ควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร</p>	<p>2.1 ท่านพึงพอใจในเรื่องอะไร หรือไม่พึงพอใจในเรื่องอะไร เกี่ยวกับความร่วมมือของครูในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ถ้าไม่พึงพอใจเป็นเพราะอะไร</p> <p>2.2 ท่านคิดว่า ปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับความร่วมมือของครูในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีอะไรบ้าง ดังเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> -การช่วยให้ครูเข้าใจร่วมกันว่า PLC จะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสถานศึกษา -การกำหนดโครงสร้างและเวลาการทำงาน -การร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน -การทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ -การร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ <p>ร่วมกันเป็นทีม</p> <p>2.3 ในประเด็นปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเพื่อให้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>

คำถามหลัก	คำถามรอง
<p>3. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>3.1 ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือไม่ อย่างไร</p> <p>3.2 ท่านคิดว่า ปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีอะไรบ้าง</p> <p>3.3 ท่านคิดว่า ปัญหา/อุปสรรคดังกล่าวควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร</p>	<p>3.1 ท่านพึงพอใจในเรื่องอะไร หรือไม่พึงพอใจในเรื่องอะไร เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ถ้าไม่พึงพอใจเป็นเพราะอะไร</p> <p>3.2 ท่านคิดว่า ปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีอะไรบ้าง ดังเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสนทนาเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกระบวนการ PLC - การการสนทนาร่วมมือกันแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน <p>3.3 ในประเด็นปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเพื่อให้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>
<p>4. ด้านความเป็นผู้นำร่วม</p> <p>4.1 ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับบทบาทความเป็นผู้นำร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร</p> <p>4.2 ท่านคิดว่า ปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับความเป็นผู้นำร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีอะไรบ้าง</p> <p>4.3 ท่านคิดว่า ปัญหา/อุปสรรคในประเด็นดังกล่าว ควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร</p>	<p>4.1 ท่านพึงพอใจในเรื่องอะไร หรือไม่พึงพอใจในเรื่องอะไร เกี่ยวกับบทบาทความเป็นผู้นำร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถ้าไม่พึงพอใจเป็นเพราะอะไร</p> <p>4.2 ท่านคิดว่า ปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับความเป็นผู้นำร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีอะไรบ้าง ดังเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครู - การนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนานักเรียน

คำถามหลัก	คำถามรอง
	<p>-การเปิดโอกาสให้ครูร่วมพูดคุยและตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา</p> <p>-การสนับสนุนให้การเรียนรู้ร่วมกันของครูให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา</p> <p>4.3 ในประเด็นปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>
<p>5. ด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้</p> <p>5.1 ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูหรือไม่อย่างไร</p> <p>5.2 ท่านคิดว่า ปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีอะไรบ้าง</p> <p>5.3 ท่านคิดว่า ปัญหา/อุปสรรคในประเด็นดังกล่าว ควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร</p>	<p>5.1 ท่านพึงพอใจในเรื่องอะไร หรือไม่พึงพอใจในเรื่องอะไร เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถ้าไม่พึงพอใจเป็นเพราะอะไร</p> <p>5.2 ท่านคิดว่า ปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีอะไรบ้าง ดังเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> -การจัดโครงสร้างของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครู -การจัดตารางเวลาให้ครูได้มีเวลาสื่อสารเรียนรู้ร่วมกัน -การส่งเสริมให้มีการสื่อสารพูดคุยแบบสองทาง -การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และทำงานแบบร่วมมือร่วมใจของครู <p>5.3 ในประเด็นปัญหา/อุปสรรคดังกล่าว ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเพื่อให้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>

ภาคผนวก ข

ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)



ค่า IOC ของแบบสอบถาม

ข้อ	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม						
1	ผู้บริหารและครูมีความเชื่อร่วมกันว่านักเรียน ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและ สาเหตุเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดภาพ ความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทุกคนได้เข้าใจร่วมกัน ถึงภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนเพื่อเป็นแนว ปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามแผนการ จัดการเรียนการสอนที่กำหนด	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
7	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการ การกำกับติดตามผลการดำเนิน PLC เพื่อ สะท้อนความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านความร่วมมือของทีม						
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันยกระดับคุณภาพ การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูร่วมทำงานเป็นทีมช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	สมาชิกในทีมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
5	สมาชิกในทีมเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารและครูร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนา วิชาชีพของครูอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารช่วยให้ครูเข้าใจร่วมกันว่า การพัฒนา วิชาชีพพร้อมกันแบบ PLC จะนำไปสู่การสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสถานศึกษา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารและครูเข้าใจร่วมกันว่า โครงสร้าง และเวลาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของสมาชิก เป็นเงื่อนไขสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
3.ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
1	ผู้บริหารกำหนดให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นประเด็น สำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูใน กระบวนการ PLC	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันพูดคุยสนทนาเชิง วิพากษ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันแสวงหาแนวทางเพื่อ แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่าง หลากหลายวิธี	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนา วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปสู่การ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูช่วยเหลือในการ จัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับวิถีปฏิบัติที่ดีของครูเพื่อนำไป ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
7	ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมี เป้าหมายเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.ด้านความเป็นผู้นำร่วม						
1	ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับครูอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ครูร่วมพูดคุยและ ตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการ วางแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนานักเรียน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

ข้อ	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการ ออกแบบการเรียนการสอนอย่างเป็นอิสระ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารแสดงออกให้ครูเชื่อและยอมรับใน ความสามารถของตนเองที่จะแก้ปัญหาและ พัฒนาผู้เรียนให้ก้าวหน้าได้	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดง ความสามารถด้านวิชาการเพื่อเป็นการพัฒนา วิชาชีพครู	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้การเรียนรู้ร่วมกันของครู ให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
8	ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยมี เป้าหมาย คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
5.ด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และทำงานแบบร่วมมือร่วม ใจ ของครู	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดโครงสร้างของการ ทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูอย่างเหมาะสม ตามความต้องการของครู	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดตารางเวลาให้ เหมาะสมและเพียงพอเพื่อให้ครูได้มีเวลา สื่อสารเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ และ เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นอย่างเพียงพอ และเหมาะสมเพื่อการดำเนินงานพัฒนาครูด้วย กระบวนการ PLC	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
5	ผู้บริหารและครูร่วมกันนิเทศการเรียนการสอน ตามแผนการสอนที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรม การทำงานแบบกัลยาณมิตร โดยสร้างบรรยากาศแห่ง ความไว้วางใจ ความปลอดภัย และลดความขัดแย้ง ระหว่างครูให้น้อยลง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารและครูร่วมกันให้กำลังใจซึ่งกันและ กันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสื่อสารพูดคุยแบบ สองทาง	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารให้เสรีภาพครูในการแสดงความคิด เห็นและตัดสินใจเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3
ท่าน แปลความหมาย ดังนี้

- +1 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า สอดคล้อง
- 0 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ
- 1 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง

ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม



ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู				
1. ผู้บริหารและครูมีความเชื่อร่วมกันว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้	164.77	283.151	.437	.965
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	164.80	280.234	.542	.964

Item-Total Statistics				
สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	164.77	279.702	.512	.965
4. ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทุกคนได้เข้าใจร่วมกันถึงภาพความสำเร็จและเป้าหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	165.00	279.862	.562	.964
5. ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	164.90	276.300	.705	.964
6. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการสอนที่กำหนด	164.77	282.116	.499	.965
7. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการกำกับติดตามผลการดำเนิน PLC เพื่อสะท้อนความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	164.90	279.748	.592	.964
8. ผู้บริหารและครูร่วมยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา	164.93	280.133	.521	.965
9. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน	165.03	277.551	.637	.964
10. ผู้บริหารและครูร่วมทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	165.07	269.306	.725	.964
11. สมาชิกในทีมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	165.03	271.137	.682	.964

Item-Total Statistics				
สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
12. สมาชิกในทีมเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น	164.97	278.033	.643	.964
13. ผู้บริหารและครูร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	165.07	283.168	.483	.965
14. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างยั่งยืน	165.00	280.207	.490	.965
15. ผู้บริหารช่วยให้ครูเข้าใจร่วมกันว่า การพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันแบบ PLC จะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสถานศึกษา	165.10	267.817	.793	.963
16. ผู้บริหารและครูเข้าใจร่วมกันว่า โครงสร้างและเวลาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของสมาชิกเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	165.13	276.878	.674	.964
17. ผู้บริหารกำหนดให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นประเด็นสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในกระบวนการ PLC	165.13	279.637	.535	.964
18 ผู้บริหารและครูร่วมกันพูดคุยสนทนาเชิงวิพากษ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน	165.07	279.099	.578	.964

Item-Total Statistics				
สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
19. ผู้บริหารและครูร่วมกันแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างหลากหลายวิธี	165.00	273.310	.762	.963
20. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	165.03	277.620	.579	.964
21. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	164.97	273.137	.755	.963
22. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดีของครูเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน	164.93	278.340	.612	.964
23. ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	165.03	281.551	.488	.965
24. ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครูอย่างเหมาะสม	165.13	271.913	.735	.964
25. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมพูดคุยและตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา	165.07	265.926	.776	.963
26. ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนานักเรียน	165.20	271.131	.813	.963
27. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการออกแบบการเรียนการสอนอย่างเป็นอิสระ	164.90	278.507	.593	.964

Item-Total Statistics				
สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
28. ผู้บริหารแสดงออกให้ครูเชื่อและยอมรับ ในความสามารถของตนเองที่จะแก้ปัญหาและ พัฒนาผู้เรียนให้ก้าวหน้าได้	164.97	278.171	.635	.964
29. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดง ความสามารถด้านวิชาการเพื่อเป็นการพัฒนา วิชาชีพครู	164.87	283.016	.462	.965
30. ผู้บริหารสนับสนุนให้การเรียนรู้ร่วมกัน ของครูให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา	165.00	276.897	.722	.964
31. ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมาย คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	165.00	273.103	.771	.963
32. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และทำงานแบบ ร่วมมือร่วมใจของครู	165.20	276.166	.594	.964
33. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดโครงสร้างของ การทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูอย่าง เหมาะสมตามความต้องการของครู	165.20	277.545	.578	.964
34. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดตารางเวลาให้ เหมาะสมและเพียงพอเพื่อให้ครูได้มีเวลา สื่อสารเรียนรู้ร่วมกัน	165.10	275.610	.654	.964
35. ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นอย่าง เพียงพอ และเหมาะสมเพื่อการดำเนินงาน พัฒนาครูด้วยกระบวนการ PLC	164.93	276.064	.665	.964

Item-Total Statistics				
สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
36. ผู้บริหารและครูร่วมกันนิเทศการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้	165.10	281.955	.508	.965
37. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร โดยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความปลอดภัย และลดความขัดแย้งระหว่างครูให้น้อยลง	165.03	268.999	.804	.963
38. ผู้บริหารและครูร่วมกันให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	164.87	276.740	.570	.964
39. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสื่อสารพูดคุยแบบสองทาง	165.13	274.395	.677	.964
40. ผู้บริหารให้เสรีภาพครูในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	165.00	276.276	.626	.964

ภาคผนวก ง
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|--|---|
| 1. นางสาวปรีดี ประทุมสุวรรณ
สถานที่ทำงาน
วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์
โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์
ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์
วิทยฐานะชำนาญการ |
| 2. นายก่อการ ไชยสงคราม
สถานที่ทำงาน
วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ | ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการ |
| 3. นางสาวชญานิส ทองมาก
สถานที่ทำงาน
วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ | ครุศ.3
โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์ศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ |

ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์



รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

- | | |
|--------------|----------------------------|
| 1. ชื่อ | นางสาวปณชญา จันทร์ลา |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ |
| วิทยฐานะ | ครูชำนาญการพิเศษ |
| 2. ชื่อ | นายกิตติภักดิ์ รัตตานุสรณ์ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ |
| วิทยฐานะ | ครูชำนาญการพิเศษ |
| 3. ชื่อ | นางรุจี บุญมาศ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนปัญญาวารคุณ |
| วิทยฐานะ | ครูชำนาญการพิเศษ |
| 4. ชื่อ | นายวิชาญ ชินานนท์ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม |
| วิทยฐานะ | ครูชำนาญการพิเศษ |
| 5. ชื่อ | นายวิฑูล ดวงดี |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม |
| วิทยฐานะ | ครูชำนาญการพิเศษ |
| 6. ชื่อ | นางชัชสรัญ มีศิริ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนวัดนवलนรดิศ |
| วิทยฐานะ | ครูชำนาญการพิเศษ |



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๘๑๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวปรีดี ประทุมสุวรรณ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวจริยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย ดังแนบ สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๒๘



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๘๑๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายก่อการ ไชยสงคราม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวจรีวา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย ดังแนบ สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरนาท แสสนา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๒๘



ที่ อว ๐๖๐๒.๓๖ (บ)/๘๓๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวชญานิต ทองมาก

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวจริยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย ดังแนบ สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๒๘



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (U)/ ๒๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓

ด้วยนางสาวจรรยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังจะทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑ จำนวน ๓๐ คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนลา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๒๘



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ว)/ ๔๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.นवलนฤตศิวทยา.คม.รัชมังคลาภิเษก.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ด้วยนางสาวจริญญา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยแบบสอบถามจากคณะครูใน
สถานศึกษาของท่าน ระหว่างวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๖๔ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียด
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๖๘



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (บ)/ ๔๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหิให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ด้วยนางสาวจรรยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยแบบสอบถามจากคณะครูใน
สถานศึกษาของท่าน ระหว่างวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๖๔ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียด
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเคราะหิจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๖๘



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (วิ)/ ๔๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน มัธยมวัดหนองแขม.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ด้วยนางสาวจรรยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยแบบสอบถามจากคณะครูใน
สถานศึกษาของท่าน ระหว่างวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๖๔ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียด
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๒๘



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (ว)/ ๔๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.ราชวินิตบางแคปานขำ.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๑

ด้วยนางสาวจรรยา เขตนิมิตร นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยแบบสอบถามจากคณะครูใน
สถานศึกษาของท่าน ระหว่างวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๖๔ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียด
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนลา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๐๗-๕๖๖๘



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (บ)/ ๔๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๓๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๑

ด้วยนางสาวจรรยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยแบบสอบถามจากคณะครูใน
สถานศึกษาของท่าน ระหว่างวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๖๔ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียด
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๖๘



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (ว)/ ๔๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน วัดประดู่ในทรงธรรม.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ด้วยนางสาวจรรยา เตนนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยแบบสอบถามจากคณะครูใน
สถานศึกษาของท่าน ระหว่างวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๖๔ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียด
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๖๘



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๔๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน วัชรวิถีนว.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ด้วยนางสาวจริยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยแบบสอบถามจากคณะครูในสถานศึกษาของท่าน ระหว่างวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๖๔ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๖๘



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ว)/ ๔๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.สศรวิฑูถ์อุปสรสวรรค์.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ด้วยนางสาวจรรยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยแบบสอบถามจากคณะครูใน
สถานศึกษาของท่าน ระหว่างวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียด
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๒๘



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๔๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ไซยฉิมพลีวิทยาคม.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ด้วยนางสาวจรรยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยแบบสอบถามจากคณะครูใน
สถานศึกษาของท่าน ระหว่างวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๖๔ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียด
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๖๘



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (ป)/ ๔๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.จันทรประดิษฐารามวิทยาคม.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ด้วยนางสาวจริยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยแบบสอบถามจากคณะครูในสถานศึกษาของท่าน ระหว่างวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๖๔ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๒๘



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ว)/ ๔๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวปานขณา จันทรุลา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรีวัดอัมพวัน

ด้วยนางสาวจรรยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในกรณี นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ในวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔.....
ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ท่านตามวัน และเวลาดังกล่าว
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๖๘



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (บ)/ ๔๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายกิตติภักดิ์ รัตตณสสรณ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรีวัดอัมพวัน

ด้วยนางสาวจรรยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๑

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาคำเนินการสัมภาษณ์ท่านตามวัน และเวลาดังกล่าว หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๔

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๘๗-๕๖๖๘



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (ว)/ ๔๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางรวจี บุญมาศ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมธารคุณ

ด้วยนางสาวจรรยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ในวันที่...๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔.....
ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ท่านตามวัน และเวลาดังกล่าว
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरัท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๔๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๕๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๕๓-๗๑๓๓-๕๖๖๘



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (ว)/ ๔๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นายวิชาญ ชินานนท์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโชยฉิมพลีวิทยาคม

ด้วยนางสาวจริยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาคำเนิการสัมภาษณ์ท่านตามวัน และเวลาดังกล่าว
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๔๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๔๗-๕๖๖๘



ที่ อว ๐๖๐๖.๓๖ (บ)/ ๔๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นายวิฑูรย์ ดวงดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโยธินิมิตวิทยาคม

ด้วยนางสาวจรรยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการ ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔..... ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานใบรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ท่านตามวัน และเวลาดังกล่าว หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๘๗-๕๖๖๘



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (บ)/ ๔๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางชัชสรณ์ มีศิริ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดนวลนรดิศ

ด้วยนางสาวจรรยา เขตนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ในวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ท่านตามวัน และเวลาดังกล่าว หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๗๙๗-๕๖๖๘

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวจริยา เขตนิมิตร
วัน เดือน ปีเกิด	10 กันยายน 2531
สถานที่เกิด	อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์ศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2552 ประกาศนียบัตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2554
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ครู คศ.1

