

ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้า
เพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี

นางสาวรวิญญา สมวงศ์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

The Needs for Professional Learning Community Enhancement in
Sainampeung School under the Patronage of HRH Princess
Petcharat Rajsuda Sirisopaphannawadee

Miss Warunya Somwong



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 ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้า
ภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี

ชื่อและนามสกุล นางสาววรัญญา สมวงศ์

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ฐิติกรณม์ ยาวิไชย จารึกศิลป์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ฐิติกรณม์ ยาวิไชย จารึกศิลป์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

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

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้า
เพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี

ผู้วิจัย นางสาววรัญญา สมวงศ์ รหัสนักศึกษา 2612301297

ปริญญา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ ยาวิไชย จารึกศิลป์ ปีการศึกษา 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้งฯ (2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้งฯ และ (3) เสนอแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้งฯ

ประชากรที่ศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสายน้ำผึ้งฯ จำนวน 132 คน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานค่าเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 และ 0.98 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) สภาพที่เป็นจริงของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่สุด 3 ด้าน คือ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม และการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพตามลำดับ และ (3) แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง หน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับสถาบันผลิตครูเพื่อร่วมพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพของครูโดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ ความต้องการจำเป็น การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Independent Study Title: The Needs for Professional Learning Community Enhancement in Sainampeung School under the Patronage of HRH Princess Petcharat Rajsuda Sirisopaphannawadee

Author: Miss Warunya Somwong; **ID:** 2612301297;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study Advisor: Dr.Thitikorn Yawichai Jarueksil;

Academic year: 2020

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the current and desirable conditions of professional learning community enhancement in Sainampeung School; 2) to study the needs for professional learning community enhancement in Sainampeung School; and 3) to propose the guidelines for professional learning community enhancement in Sainampeung School.

The research population consisted of 132 teachers in Sainampeung School and the keys research informants consisted of 5 experts. The research instrument were 5-scale rating questionnaire on the current and desirable conditions for professional learning community enhancement, with reliability coefficients of 0.97 and 0.98, and a semi-structured interview form. Quantitative data were statistically analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation and modified priority need index; while qualitative data were analyzed with content analysis.

The results findings were as follows: (1) the overall current condition for enhancing professional learning community was at the high level and the overall desirable condition for enhancing professional learning community was also at the high level; (2) regarding the needs for professional learning community enhancement, it was found that school needs to enhance professional learning community about supporting from the external agencies, supporting infrastructures and environmental factors, and developing professional leadership, respectively; and (3) the guidelines for professional learning community enhancement were as follows: school administrators should provide opportunities for students, parents, external agencies to participate in school development and enhance network building with teacher production institutes for development of the professional learning community; school administrators should support the necessary resources, facilities and technologies to enhance the efficiency of teaching and professional learning community; and school administrators should support the teacher professional leadership development by encouraging teachers to develop self-development and having a continuous knowledge exchange.

Keywords: Needs, Professional learning community enhancement

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความอนุเคราะห์ ความกรุณาอย่างดียิ่ง ในการช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาจาก อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวีไชย จารึกศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ กรรมการสอบการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ที่ร่วมกรุณาให้คำให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีมาโดยตลอด จนทำให้การสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คณะอาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมิกราชและครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้มาโดยตลอด

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล ผู้อำนวยการ ดร.วรรณดี นาคสุขปาน และอาจารย์ ดร.วิษระ จตุพร ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ และแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ และคณะครูโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ทุกท่าน ที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

สุดท้าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว และกัลยาณมิตรทุกท่านที่คอยสนับสนุน ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จสมบูรณ์ คุณค่าอันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำให้การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

วรัญญา สมวงศ์

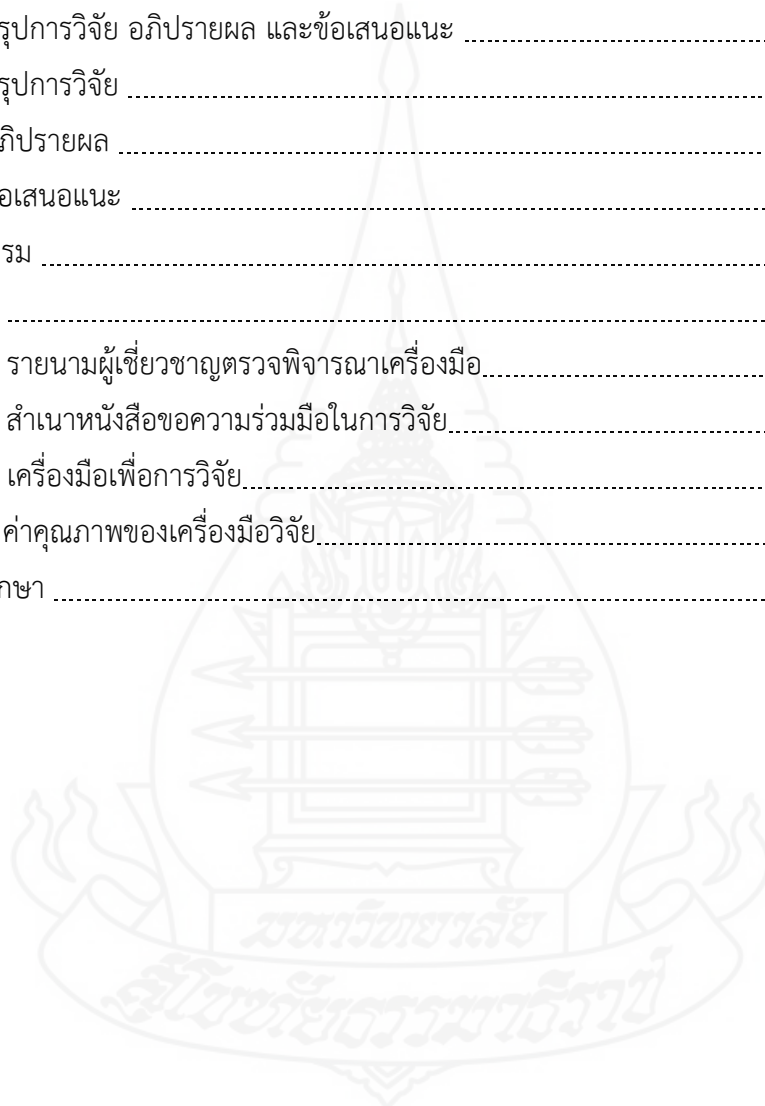
มิถุนายน 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู	11
บริบทของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
ระยะที่ 1 ขั้นศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น	44
ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ระยะที่ 1 ขั้นศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	77
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
สรุปการวิจัย	83
อภิปรายผล	93
ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	109
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ	110
ข สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	112
ค เครื่องมือเพื่อการวิจัย	119
ง ค่าคุณภาพของเครื่องมือวิจัย	131
ประวัติผู้ศึกษา	139



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สังเคราะห์การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 32
ตารางที่ 2.2	ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ 38
ตารางที่ 3.1	ประเด็นการปรับแก้แบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 47
ตารางที่ 4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 51
ตารางที่ 4.2	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ในภาพรวม 53
ตารางที่ 4.3	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 54
ตารางที่ 4.4	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 57
ตารางที่ 4.5	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือว่าไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 60
ตารางที่ 4.6	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม 63
ตารางที่ 4.7	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก 65
ตารางที่ 4.8	ลำดับความความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ในภาพรวม ... 48
ตารางที่ 4.9	ลำดับความความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 69

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯด้านการการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	71
ตารางที่ 4.11 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการส่งเสริม การยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	72
ตารางที่ 4.12 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการสนับสนุน ทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม	74
ตารางที่ 4.13 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการสนับสนุน จากหน่วยงานภายนอก	75



๘

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่ที่มีมากขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นไปแบบก้าวกระโดดจากเดิมในยุคศตวรรษที่ 19-20 ส่งผลให้การดำรงชีวิตของประชาชนไทยและประชากรทั่วโลกเปลี่ยนแปลงไป ระบบการจัดการศึกษาจึงรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนให้พร้อมที่จะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมเยาวชนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยรวมทั้งในปัจจุบันและอนาคต สำหรับประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา ได้เน้นที่การพัฒนาคนมาโดยตลอด จะเห็นได้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 – 2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการจัดการศึกษาได้ว่า “...คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21...” นอกจากนี้แล้ว ยังมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการมุ่งเน้นการประกัน โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างรายได้ ภายใต้บริบท เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น.6-8) สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ ตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคน ถือว่าคนเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ระบบการศึกษาประเทศไทยยังคงประสบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเห็นได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามหลักสูตรที่ปรากฏ รวมไปถึงการประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ โดยเฉพาะการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Testing: O-NET) ที่นิยมใช้เป็นตัวบ่งชี้เพื่อแสดงถึงคุณภาพของผู้เรียน และสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จหรือคุณภาพในการจัดการศึกษาของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องในทุกๆระดับ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2558: 1) จากผลการทดสอบ

ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ของนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559 – 2561 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยรวมระดับประเทศอยู่ที่ 38.29, 34.33, และ 37.50 และของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อยู่ที่ 34.49, 33.23, และ 43.14 ตามลำดับ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2561) ซึ่งเมื่อดูค่าเฉลี่ยรวมระดับประเทศของทั้ง 3 ปีการศึกษานั้น พบว่าคะแนนเฉลี่ยของผลสอบต่ำกว่าครึ่งในเกือบทุกวิชา ยกเว้นวิชาภาษาไทยของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2561 ดังนั้นจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาของประเทศไทย เนื่องจากผลการทดสอบดังกล่าวเป็นดัชนีชี้วัดการพัฒนาคนของประเทศที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

แนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ต้องอาศัยความร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของตนเพื่อเป้าหมายในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชนจำเป็นจะต้องไม่ทำงานโดดเดี่ยว มีการร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) (สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2561) โดยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูได้มีโอกาสพบปะ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งกำหนดบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครูให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามไปด้วย (วิจารณ์ พานิช. 2556, น.15)

จากผลการวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับการยอมรับว่าสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการปฏิบัติงานของครู (DuFour, 2004; DuFour & Eaker, 1998; Eaker, DuFour, & DuFour, 2009; Hord, 1997; Hord, 2004; Schmoker, 2006) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการร่วมแรงรวมพลังที่มีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบซึ่งจะทำให้ครูทำงานร่วมกันเพื่อวิเคราะห์และพัฒนากิจการเรียนการสอนของตนเอง กระบวนการของการร่วมรวมพลังกันแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่องจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และส่งผลให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง (DuFour, 2004) ในทางเดียวกัน Bausmith และ Barry (2011) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถช่วยให้ครูได้มีโอกาสพิจารณาผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศโดยผ่านการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิด มุมมอง แผนการจัดการเรียนรู้ และกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนต่างๆ จึงกล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้สร้างคุณประโยชน์ทั้งสำหรับครูและนักเรียน นอกเหนือจากนั้นแล้ว ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา

และการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม สะท้อนและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง (Harris และ Jones, 2010)

สำหรับในประเทศไทย ได้กำหนดนโยบายการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นมาในปี พ.ศ.2560 โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหาร และการปฏิรูปสถานศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีงานวิจัยที่สนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นในโรงเรียนในประเทศไทยจำนวนพอสมควร อาทิ งานวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาโรณี ตรีวรวิญญู (2560) พบว่า การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เป็นแนวทางหนึ่งในการดำเนินการซึ่งจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารด้วย มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และ ปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2557) กล่าวว่าไว้ว่ากลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบไปด้วย 3 กลยุทธ์ได้แก่ กลยุทธ์ด้านหลักสูตร กลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอนและกลยุทธ์ด้านการวัดและประเมินผล นอกจากนี้ อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู โรงเรียนเอกชนพบว่าประกอบไปด้วย 5 กลยุทธ์ได้แก่ กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลยุทธ์ปฏิบัติการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และกลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ จึงกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในปัจจุบัน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นความสำคัญของการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงต้องมีการศึกษาหาแนวทางที่จะใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World Class Standard) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐานแล้ว ถึงแม้ว่าจะมีคะแนนที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ แต่ก็ยังพบว่าคะแนนเฉลี่ยของผลสอบต่ำกว่าครึ่งในเกือบทุกวิชา ดังนั้นเพื่อเป็นการร่วมแก้ปัญหาและร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม โดยทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพของครูให้จัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของผู้เรียนและยกระดับผลคุณภาพการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ยังถือว่าอยู่ในระยะต้นของการดำเนินงาน และอาจทำให้ยังไม่มี

ชัดเจนในขั้นตอนของการขับเคลื่อนนโยบายในสถานศึกษา เกิดปัญหาที่หลากหลาย นอกจากนั้นแล้ว โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ได้มีการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามนโยบายของกระทรวงศึกษา โดยมีนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริม สนับสนุนเร่งรัดพัฒนากระดับคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา นำแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงสู่การปฏิบัติทั้งในเชิงการบริหารจัดการและกิจกรรมในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม การดำเนินการยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากขาดการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ยังไม่มองเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการขับเคลื่อนอย่างแท้จริงที่จะช่วยยกระดับคุณภาพของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของผู้เรียน ยกกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาของประเทศในลำดับถัดไป

2. คำถามการวิจัย

- 2.1 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ เป็นอย่างไร
- 2.2 ลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ เป็นอย่างไร
- 2.3 แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ควรเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 3.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ
- 3.2 เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ
- 3.3 เพื่อเสนอแนวการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

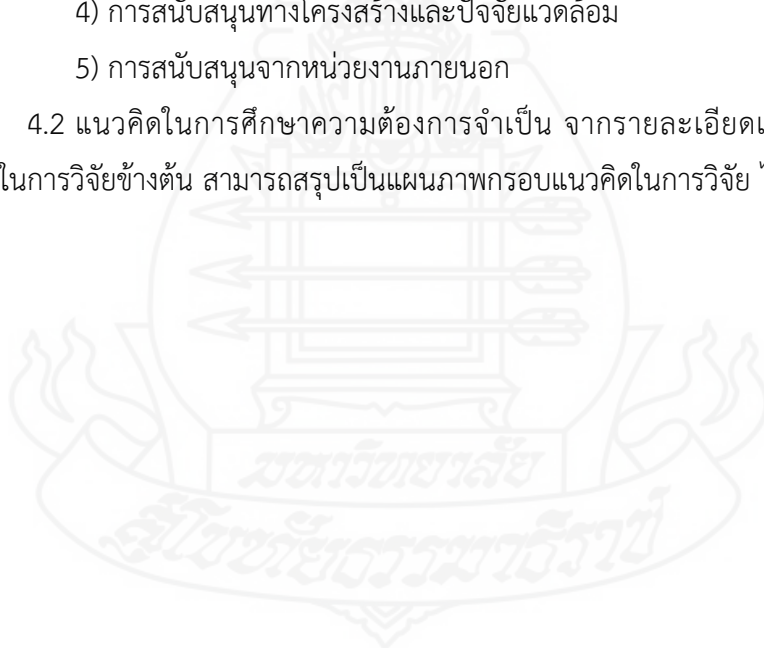
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

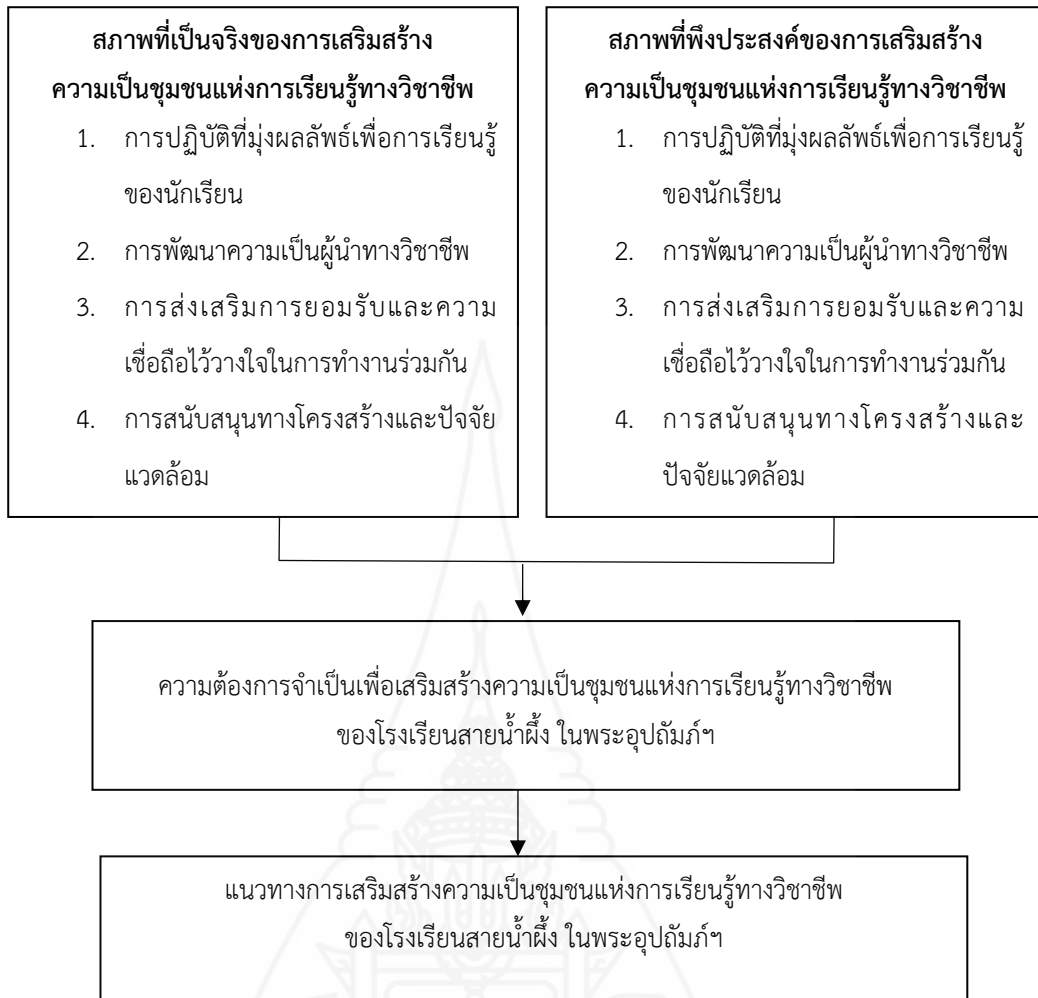
ในการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดที่ประมวลแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ดังนี้

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ DuFour, DuFour and Eaker (2009), Louise Stoll & Ray Bolam & Agnes McMahon & Mike Wallace and Sally Thomas (2006), Caine and Caine (2010), Pirtle and Tobia (2014), วิจารย์ พานิช (2555: 146), อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558), สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561) โดยจำแนกการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพออกเป็น 5 ประการดังนี้

- 1) การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2) การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ
- 3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อใจไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน
- 4) การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม
- 5) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

4.2 แนวคิดในการศึกษาความต้องการจำเป็น จากรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตของประชากร

ระยะที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 132 คน

ระยะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ 1) สภาพที่เป็นจริงในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ 2) สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ 3) ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ และ 4) แนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ โดยผู้วิจัยค้นคว้ามุ่งศึกษาการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2) การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ
- 3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน
- 4) การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม
- 5) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

5.3 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 2) การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 4) การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม และ 5) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โดยมุ่งศึกษา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ส่วนที่ 2 ระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ส่วนที่ 3 เสนอแนวการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

โดยการวิจัยจำแนกเป็น 2 ระยะได้แก่

ระยะที่ 1 ขั้นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นฯ

ระยะที่ 2 ชั้นการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสาธิตน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครู ผู้บริหาร สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายของโรงเรียนสาธิตน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ อย่างร่วมมือร่วมพลังกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

6.2 การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินการพัฒนาโรงเรียน โดยการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู ในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 2) การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 4) การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม และ 5) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

6.2.1 การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยกระบวนการที่หลากหลายอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีผลสัมฤทธิ์บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

6.2.2 การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ หมายถึง การมีระบบการบริหารที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการรับรู้ ให้ได้รับการฝึกฝนและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการการมอบหมายอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู กระจายภาวะผู้นำ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างอิสระและมีความคล่องตัว

6.2.3 การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจ ยอมรับ และเชื่อถือ ของครูและผู้บริหารในโรงเรียน โดยกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการร่วมมือ ร่วมพลัง มีความตั้งใจร่วมกัน สร้างความคิดสร้างสรรค์แบบกลุ่ม และเกิดเป็นวัฒนธรรมของการเรียนรู้

6.2.4 การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม หมายถึง การบริหารจัดการแหล่งทรัพยากรเชิงโครงสร้างที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ทั้งด้านเวลา สถานที่ และการ

เข้าถึงเทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ โดยมีกระบวนการศึกษาความต้องการจำเป็น วางแผนสนับสนุน และควบคุมการดำเนินงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

6.2.5 การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก หมายถึง การให้ความส่งเสริมประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการร่วมบริหารเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6.3 ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ซึ่งในการวัดความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยได้ประเมินทั้งระดับสภาพที่เป็นจริงและระดับสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละข้อของแต่ละด้านแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย เพื่อนำมาหาผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละด้าน

6.3.1 สภาพที่เป็นจริงในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ หมายถึง กระบวนการดำเนินการในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 2) การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือว่าไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 4) การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม และ 5) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โดยแต่ละด้านได้จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

6.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ หมายถึง ลักษณะที่คาดหวังหรือภาพในอนาคตของกระบวนการดำเนินการในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 2) การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือว่าไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 4) การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม และ 5) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โดยแต่ละด้านได้จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษัธยมศึกษาเขต 2 ได้ข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเพื่อขับเคลื่อนนโยบายในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับโรงเรียนในสังกัด

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ไปใช้ในการดำเนินงานเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน

7.3 นักเรียนที่ศึกษาในโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู
 - 1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.2 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.3 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.4 การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. บริบทของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ
 - 2.1 ลักษณะทั่วไปของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ
 - 2.2 ข้อมูลและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.3 อัตลักษณ์ขององค์กร
 - 2.4 การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ในพระอุปถัมภ์ฯ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู

1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community เป็นแนวคิดในการพัฒนาวิชาชีพครู มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นการร่วมมือกันกันของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้อย่างหลากหลายและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่าเป็นการร่วมมือ รวมพลังของผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองร่วมกับเพื่อนครู โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่าไว้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหมายถึงการรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมกันจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ หรือที่เรียกว่า การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI-Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R (Routine to Research) ทั้งนี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แท้จริงต้องมีการทำอย่างเป็นระบบมีผู้เข้าร่วมขับเคลื่อนในหลากหลายบทบาทโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนแต่ละคนและทุกๆ คนเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มศักยภาพตรงตามความสนใจและครบมาตรฐานหลักสูตร รวบรวมทั้งครูและผู้บริหารทุกคนในสถานศึกษาได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อมๆกัน

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2561) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหมายถึงการที่สมาชิกในโรงเรียนร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยน ตั้งคำถาม ทำวิจัยหรือการร่วมมือกันในรูปแบบใดๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ผ่านการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพของครูและส่งผลถึงการพัฒนาโรงเรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ให้ความหมายไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำ เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองจากภายในสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

นอกจากนั้นแล้ว Hord (1997) นิยามชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า กระบวนการที่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินอย่างต่อเนื่องร่วมกัน เพื่อค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของผู้เรียน และก่อให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (Continuous School Improvement)

DuFour และ Eaker (1998) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) โดย “Professional” คือบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ ความชำนาญเฉพาะในด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งมีใช้เพียงแค่ได้รับการฝึกอบรมขั้นสูงจนเชี่ยวชาญ แต่เป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ต่อยอดฐานความรู้ที่ตนเองมี “Learning” การเรียนรู้ มีความหมายถึงกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สนใจใคร่รู้ โรงเรียนที่มีการดำเนินการในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สมาชิก หรือบุคลากรในโรงเรียนจะต้องเข้าร่วมในกิจกรรมในกิจกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สำหรับ “community” หรือชุมชน ในที่นี้กล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มของบุคคลในสังคม ที่มีภูมิหลังร่วมกัน หรือมีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จากคำนิยามดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง นักการศึกษา ที่สร้างให้เกิดสภาพแวดล้อมของการทำงานร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสมาชิก โดยระบบการทำงานร่วมกันเป็นชุมชน

Dufour et al (2009) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการร่วมมือรวมพลังของสมาชิกซึ่งทำงานร่วมกันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อทุกคน โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำงานบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นการพัฒนาวิชาชีพแบบบูรณาการกับการทำงานของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

Linders, Post และ Calabrese (2012) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นรูปแบบกระบวนการปฏิบัติที่สำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครู ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู

Caskey and Carpenter (2012) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือรูปแบบการจัดการ (an organizational model) สำหรับการเรียนรู้ของครู โดยการแลกเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

Weiser (2012) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ และกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกันเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเพื่อการพัฒนาของตนเองและนักเรียน

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร ทั้งครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการ

จัดการเรียนการสอน ที่มีแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน คือการส่งเสริมการเรียนรู้และเน้นประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผ่านกระบวนการการร่วมมือรวมพลัง อีกทั้งยังเป็นการได้พัฒนาวิชาชีพแบบบูรณาการกับการทำงานของครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.2 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับการศึกษามายาวนานหลายทศวรรษ นักวิชาการจำนวนมากพยายามทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโดยจำแนกไว้ทั้ง เหมือนและแตกต่างกันในหลายๆองค์ประกอบ ซึ่งทำการสรุปและจัดหมวดหมู่ได้ดังต่อไปนี้ Hord (1997; 2009), Stoll et al. (2006), Reichstetter (2006) และ Eaker & DuFour (2015)

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและการแบ่งปันภาวะผู้นำ (Supportive and Shared Leadership) ผู้บริหารให้อำนาจการคิดและตัดสินใจแก่ครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยเชื่อมั่นและเคารพในตัวครูว่าพวกเขาจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ ส่วนผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการดำเนินการแก่ครู

2. การมีเป้าหมายเดียวกันคือผู้เรียน (Shared vision, values and focus on pupil's learning) หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในโรงเรียนร่วมกันกำหนดภาพเป้าหมายขึ้นมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์กรและยึดเป็นหลักในการคิด-ตัดสินใจในการทำงาน โดยเป้าหมายนั้นเกี่ยวข้องกับการ เรียนรู้ของนักเรียนทั้งในเชิงวิชาการ การจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงสนับสนุน และความแตกต่างของ ผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยมีสาเหตุเกิดจากการที่ครูมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าให้นักเรียนเกิดการพัฒนา

3. การร่วมมือของสมาชิก (Collaboration) หมายถึง การที่สมาชิกร่วมมือกันเป็นหมู่คณะ ทั้งในเชิงความคิดและการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เป้าหมายที่มีร่วมกันนั้นสำเร็จ ซึ่งเป้าหมายนั้นเน้นที่การ พัฒนาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีแนวคิดสำคัญ คือ การร่วมมือกันจะสามารถให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าการ ลงมือทำเพียงลำพัง และยังถือเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรด้วย (Inquiry)

4. การพูดคุยสะท้อนคิด (Reflective Dialogue) หรือ การพูดคุยแบบสุนทรียสนทนา (Inquiry) เป็นการร่วมกันพูดคุยอย่างจริงจังในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการศึกษา การ ตั้งคำถามเพื่อหาหนทางที่ดียิ่งกว่า หรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยระดมความคิด ประยุกต์ใช้ทฤษฎีใหม่ๆ ร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ซึ่งจะทำให้สมาชิกเกิดความเข้าใจในงานที่ร่วมกันทำ อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น เกิดความซาบซึ้งต่อสิ่งที่ปฏิบัติร่วมกันและกระทำให้แก่กันและกัน รวมถึง สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างสมาชิกในโรงเรียน ทุกระดับให้เกิดขึ้น

5. การเปิดรับการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective learning) โอกาสของการเรียนรู้เกิดจาก เพื่อนครูที่เข้ามามีบทบาทในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ไม่ว่าจะเป็นการร่วมแบ่งปันความคิด ข้อมูล ร่วมสังเกตการณ์ในห้องเรียน จัดบันทึก อภิปรายร่วมกัน ซึ่งต่างฝ่ายจะช่วยกันสะท้อนภาพผลลัพธ์ที่ เกิดให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น สมาชิกในทีมจะร่วมเรียนรู้จากความสำเร็จและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น รวมถึง ร่วมหาทางแก้ไข พัฒนาการทำงานของทีมและของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งขั้นตอนนี้ต้องอาศัย ความเคารพ ให้เกียรติ ไม่ใช่อารมณ์และอคติเข้าตัดสิน จึงจะสำเร็จได้

นอกจากนี้ยังพบองค์ประกอบที่จัดเป็นปัจจัยสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้แก่

1. ปัจจัยสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพต่างๆ เช่น การจัดสรรตารางเวลาการทำงาน ระบบ การสื่อสารภายในองค์กร รูปแบบการรวมกลุ่มทำงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นต้น
2. ปัจจัยสนับสนุนด้านบุคลากร ทั้งเรื่องของทัศนคติการทำงาน ความสามารถ อุปนิสัยส่วนบุคคล และ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
3. เครือข่ายจากภายนอก เป็นการร่วมมือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นหรือขยายการเรียนรู้ออกในวงกว้าง

1.3 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักการศึกษาได้อธิบายคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้อย่างหลากหลาย อาทิ

Hord (1997) กล่าวถึงคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและผู้นำร่วม (Shared and Supportive Leadership) หมายถึง ความมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการรับผิดชอบและปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการกระจายบทบาทความเป็นผู้นำให้แก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทในการให้ความสนับสนุนแก่ผู้ร่วมงาน มุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ กระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครู เปิดโอกาสให้ครูได้รับผิดชอบในบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนอย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared values and vision) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และเพื่อพัฒนาองค์กร การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันนำไปสู่การสร้างบรรทัดฐานของการกำหนดพฤติกรรม เป็นแนวทางในการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเกิดจากการสร้าง

ข้อตกลงร่วมกัน สร้างพันธสัญญาอย่างแน่วแน่ของกลุ่มสมาชิกในการมุ่งเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยสร้างบรรยากาศของการร่วมสนับสนุนและตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิผล

3. การสร้างสรรค์ร่วมกัน (Collective Learning) หมายถึง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้แนวทางการสอนรูปแบบใหม่ๆ และแนวทางการแก้ปัญหา รวมไปถึงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง โดยการร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง

4. เงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions) หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเงื่อนไขสนับสนุนเป็นตัวกำหนดเวลา สถานที่ และกระบวนการที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะได้รวมกลุ่มกันเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัดสินใจ แก้ปัญหาและสร้างสรรค์งาน ซึ่งเป็นลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เงื่อนไขสนับสนุนที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพได้เกิดผลสำเร็จได้แก่ โครงสร้างทางกายภาพ สภาพแวดล้อม และศักยภาพของบุคลากร

5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Shared Personal Practice) หมายถึง ระดมความคิด แบ่งปันในประเด็นการจัดการเรียนการสอนของตนเองที่เกิดขึ้นในรูปแบบต่างๆ กับผู้อื่น เช่น การจัดการเรียนการสอนกับนักเรียนที่มีความต้องการเฉพาะ แลกเปลี่ยนความท้าทาย หรืออุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

ในทางเดียวกัน Dufour et al (2008) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่ง ประกอบไปด้วย 3 ประการที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่

1. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (A Focus on Student Learning) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเชื่อว่า ภารกิจหลักของการจัดการศึกษาในโรงเรียน ไม่ใช่เพียงเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้รับการสอนจากครู แต่เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้จริง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่เรียบง่ายนี้ จะมุ่งเน้นไปที่การสอนเพื่อให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ เป็น "การเรียนรู้ สำหรับทุกคน" ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องจะตั้งคำถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญ อาทิ ลักษณะและการปฏิบัติ ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดในการช่วยให้นักเรียนทุกคนบรรลุเป้าหมายในระดับสูง การนำลักษณะและการปฏิบัติเหล่านั้นมาใช้ในโรงเรียน ข้อผูกพันในการสร้างโรงเรียน และการติดตามตัวบ่งชี้เพื่อ ประเมินความก้าวหน้า อันจะนำไปสู่รากฐานความแข็งแกร่งของโรงเรียนในอนาคต คำถามสำคัญที่ช่วยผลักดันการทำงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามหลักการนี้ ได้แก่ 1) เราต้องการให้นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไรบ้าง 2) เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ 3) เราจะตอบสนองอย่างไร เมื่อนักเรียนบางคนประสบปัญหาในการเรียนรู้และ 4) เมื่อเรารู้ว่านักเรียนได้ เรียนรู้แล้ว เราปฏิบัติต่อเขาอย่างไร

2. มุ่งเน้นวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (A culture of collaboration) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีโครงสร้างเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง ให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้สำหรับทุกคน การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังที่มีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการเชิงระบบที่ครูจะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติการจัดการเรียน การสอนในห้องเรียน ครูร่วมเรียนรู้และทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมและชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณค่า และมีความหมาย อันนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคน

3. การมุ่งเน้นไปสู่ผล (A focus on results) ประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพวัดจากผลที่เกิดขึ้นและตามมาของการทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อันเป็นงานหลักและงานประจำของ ครูและผู้บริหารทุกคนในโรงเรียน ครูทุกคนในทุกทีมต้องร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ อันได้แก่ การระบุระดับความสำเร็จและความต้องการจำเป็นของนักเรียนในปัจจุบัน การกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนา การทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายนั้น และการเรียนรู้และแสดงหลักฐานความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ

นอกจากนี้ Stoll et al. (2006) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีเป้าหมายเดียวกับเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานลำพังของครูไม่พึ่งพาผู้อื่น ไม่ไว้วางใจเพื่อนครู ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูลดลง

2. ความรับผิดชอบร่วมกัน (Collective Responsibility) หมายถึง การที่บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนอย่างต่อเนื่อง การรับผิดชอบร่วมกันจะก่อให้เกิดข้อตกลงและความรู้สึกผูกพันต่อภาระหน้าที่อย่างยั่งยืน นำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างบุคลากรและลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน

3. การแสวงหามุมมองสะท้อนทางวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry) หมายถึงการสะท้อนความคิดผ่านทาง การพูดคุยหรือบทสนทนา เกี่ยวกับสภาพปัญหา ประเด็นทางการศึกษาที่พบเจอ หรือแนวทางการแก้ไขปัญหา รวมไปถึงการประยุกต์นำองค์ความรู้ใหม่เพื่อการนำไปปฏิบัติอย่างยั่งยืน การฝึกฝนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอโดยการสังเกตเรียนรู้ซึ่งกันและกันและการวิเคราะห์กรณีศึกษา การวางแผนและพัฒนาหลักสูตร เสาะหาและประยุกต์องค์ความรู้ และข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและตรงตามความต้องการของผู้เรียน

4. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การประสานความร่วมมือในการกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ของโรงเรียน เป็นการร่วมมือรวมพลังกันเพื่อการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนับสนุนในด้านต่างๆ ตัวอย่างเช่น การร่วมกันแสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยมีเป้าหมายร่วมกันของการร่วมมือรวมพลังได้แก่ ความสำเร็จร่วมกัน

5. การสนับสนุนการเรียนรู้แบบกลุ่มเสมือนการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล (Group as well as Individual, Learning is Promoted) หมายถึง ครูทุกคนเปรียบเสมือนผู้เรียนร่วมกัน ดังนั้นการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นเมื่อมีการเรียนรู้ร่วมกัน และเกิดขึ้นเมื่อมีการแลกเปลี่ยนอย่างสร้างสรรค์ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิดอย่างจริงจังและการพิจารณาข้อมูลต่างๆอย่างรอบคอบ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพของครูนั้นจะเกิดขึ้นและพัฒนาขึ้นได้เมื่อมีการแลกเปลี่ยน ถกเถียงในประเด็นต่างๆที่มีความแตกต่างกัน นำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพของตนเอง

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วม ค่านิยม พันธกิจร่วม เจตจำนงร่วม ที่เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน ยึดเหนี่ยวผูกพันกันด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ ความเชื่อ ปทัสถาน และคุณงามความดีเพื่อการศึกษา และเพื่อสังคม โดยมีหัวใจของวิสัยทัศน์ร่วม คือ มุ่งผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนมิตร และการเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสำคัญ

2. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Learning and Professional Development) การสืบเสาะแสวงหา ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การเรียนรู้บนพื้นฐานวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและการใช้สติปัญญาเป็นฐาน การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติในชีวิตจริง จิตปัญญาศึกษา การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิถีแห่งการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติของแต่ละบุคคลและกลุ่มมุ่งสร้างสรรค์การเรียนรู้แบบใหม่และเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมร่วมกัน ในรูปแบบทีมเรียนรู้ หรือการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ ประเมินผลการปฏิบัติ การสะท้อนข้อมูลในการพัฒนาลงมือทำ แล้วร่วมกันทบทวนการเรียนรู้จากผลที่เกิดขึ้นหรือสะท้อนการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาวิชาชีพโดยเปลี่ยนจากครูเป็นผู้เรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการสอนของตนเอง สร้างนิสัยที่ดีในการรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอด

ชีวิต มีจิตสำนึกการฝึกตน มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพ นำไปสู่การเสริมสร้างพื้นฐานของสังคมอุดมปัญญา

3. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring communities) คือกลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีของการอยู่ร่วมกันในชุมชน อยู่บนพื้นฐานจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร พลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดี มีความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติเชิงบวกต่อครู ต่อการศึกษา และนักเรียน ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีศรัทธาร่วม ยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา หลักปฏิบัติร่วมกัน มีวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตของตนเองและวิถีชีวิตของชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน ทั้งนี้สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork) เป็นกลุ่มสร้างสรรค์ทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งครูและผู้บริหารโดยมีแนวปฏิบัติร่วมกัน หลอมรวมจากค่านิยม ความสามารถ ความศรัทธา ความเชื่อและประสบการณ์ ให้เป็นพลังในการทำงานร่วมกัน โดยใช้วัฒนธรรมทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การดำเนินการของทีมร่วมแรงร่วมใจจะใช้การตัดสินใจร่วม ความเข้าใจร่วม ภารกิจร่วม ความรับผิดชอบร่วม ข้อตกลงร่วม ปทัสถานร่วม พันธะร่วมกัน หรืออาจจะพัฒนาเป็นทีมการสอนร่วม โดยทั้งหมดเป้าหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจ สู่เป้าหมายและความสุขร่วมกัน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นทีมที่เหนียวแน่นจากภายใน บนพื้นฐานความสมัครใจและการสื่อสารด้วยกันอย่างสร้างสรรค์ มีการทำงานเรียนรู้ในรูปแบบทีมเรียนรู้ หรือกลุ่มร่วมเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ที่เกิดขึ้นของทีมร่วมแรงร่วมใจ

5. ภาวะผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC's leadership) ที่มีลักษณะของผู้คอยสนับสนุน คำจูงใจความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามวิสัยทัศน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเน้นการส่งเสริมให้เกิด “ผู้นำร่วม” โดยเฉพาะการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ให้ครูมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีโครงสร้างภาวะผู้นำร่วมที่จะสนับสนุนการ ปฏิบัติการที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการ ร่วม สนับสนุน การกระจายอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดภาวะผู้นำร่วมของครู การเกิดภาวะผู้นำร่วมของครูเช่นนี้ ผู้บริหารคือบุคคล สำคัญที่จะส่งเสริมสนับสนุน ให้โอกาส และสร้างสรรค์ความเป็นผู้นำร่วมของครู และลักษณะต่างๆ ของชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพ รวมทั้งการเป็นผู้นำที่แบบอย่างของผู้เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ที่สำคัญคือผู้นำที่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศส่งเสริมให้ครูในชุมชนสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ

6. การเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Learning) องค์ประกอบการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการ ทำงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะการปรับปรุงพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คือ “อุดมการณ์แห่งวิชาชีพ” ของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะการเกิดขึ้นของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแนวคิดที่ถูกนำเสนอ ร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เชื่อว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะสามารถทำให้เกิด การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะจำเป็นที่เหมาะสมกับยุคแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งกลยุทธ์ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวทางจัดการเรียนรู้ จากการสอน เป็นการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง การเรียนรู้ของผู้เรียนจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้อง สร้างความมั่นใจว่านักเรียนเรียนรู้ ไม่ใช่ได้รับการ สอน และนักเรียนกลายเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้ (Learning person) ไม่ว่าจะอยู่ในการเปลี่ยนแปลง เช่นไร บนพื้นฐานแนวคิดการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นเรื่องในตัวองนักเรียน ที่ครูคือผู้สนับสนุน (Facilitator) หรือ “โค้ช” (Coach) อำนวยหรือ พยายามจัดเงื่อนไขการเรียนรู้จนผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้นำไปใช้ในชีวิตรประจำวันจนเกิดเป็นทักษะ จำเป็นที่นำไปสู่ความสำเร็จได้จริงโดยเฉพาะทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

7. โครงสร้างสนับสนุน (Supportive Structure) คือโครงสร้างที่ สนับสนุนการก่อ เกิดและคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรม แบบ ราชการ หรือ Bureaucratic culture ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ (Collegial culture) แทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่น ยั่งยืน จัด ปรังจยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Decentralized structure) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงาน สอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบ ทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็น และบริบทของ แต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของ ชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการ จัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศ ของชุมชนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) กล่าวว่าคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบไปด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของครูเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนและพัฒนาการ ปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้ง ระบบภายใต้การร่วมมือรวมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียนและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการ ปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

2. การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของ ครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนา โรงเรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนา ทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ ใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การมีข้อตกลง ร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้าน สติปัญญาและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครู จะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การ สนทนาทางวิชาชีพ การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ร่วมกัน การเปิดเผยการปฏิบัติงานทางการสอน เป็นต้น

5. ภาวะผู้นำและการบริหารเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง โครงสร้างและ เงื่อนไขของโรงเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมอบหมายอำนาจหน้าที่และกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูทุกระดับเพื่อควมมีอิสระ และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาเงื่อนไขสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน นโยบายการพัฒนาครู วัฒนธรรมขององค์การ ระบบสื่อสารภายในโรงเรียน แหล่งทรัพยากรทางการบริหาร

นอกจากนี้ ครูสภา ได้ใช้หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมคุณภาพและ มาตรฐานวิชาชีพครูในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2559-2562) โดยการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผ่านกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนเงินอุดหนุนแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และกลุ่มสมาชิกวิชาชีพครู ใน “โครงการ

ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยกล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีคุณลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

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

2. การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning) คือ การร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การร่วมมือ รวมพลัง (Collaboration) คือ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทุกคนในการ เรียนรู้และสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน

4. การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน (Expert advice and study visit) คือ การเรียนรู้ของครูและชุมชนที่ต้อใจกว้าง เปิดรับคำ ชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจะเป็นคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศก์ หรือคนในชุมชนที่เชี่ยวชาญ และมีการปฏิบัติที่ดี และมีการศึกษาชั้นเรียน หรือมีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียนโดยเฉพาะห้อง ของเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน

5. การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection dialogue) คือ การมีสุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เน้นหลักการ การสื่อสารแบบสองทางเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกื้อกูลระหว่างกัน เช่น การรวมกลุ่ม ศึกษาบทเรียนในลักษณะ Lesson study, Problem-solving group, Lesson group, Research group, Teach less and learn more, Problems-based learning หรือการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการ ใช้ผลการปฏิบัติในห้องเรียนเป็นฐาน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร (content and language integrated pedagogy via electronic communication : E-clip) หรือนวัตกรรมการศึกษา ที่มีลักษณะของการรวมกันเพื่อใช้กระบวนการปฏิบัติ มาร่วมกันสะท้อนคิด และปรับปรุงงาน

ดังนั้น การศึกษาเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอคุณลักษณะที่จะทำให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ออกมาประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและผู้นำร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้อำนาจการคิด และตัดสินใจแก่ครู กระจายบทบาท และสร้างสรรค์ความเป็นผู้นำร่วม ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน และพัฒนาวิชาชีพ ส่วนผู้บริหารทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินการแก่ครู สร้างเงื่อนไขสนับสนุนและโครงสร้างทางกายภาพ ให้เอื้อต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ สนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ เช่น วาระ เวลา สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ระบบสื่อสาร

ภายใน สนับสนุนด้านบุคลากร เช่น ขวัญกำลังใจ นโยบายการพัฒนาครู และการสนับสนุนจาก เครือข่ายภายนอก

2. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วม หมายถึง การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ ร่วมกันเพื่อสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน และร่วมกันพัฒนาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป้าหมาย โดยทั่วไปสำหรับโรงเรียนแล้ว คือการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือรวมพลังและการสร้างสรรค์ร่วมกัน หมายถึง การเสริมสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมใน กระบวนการเรียนรู้ และเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ใช้การตัดสินใจร่วม ความเข้าใจร่วม ภารกิจร่วม ความรับผิดชอบร่วม ให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้สำหรับทุกคน รวมไปถึงการมีส่วนร่วม ในการสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนสื่อสารด้วยกันอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อหาแนวคิด และวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารและครู

4. การมีความรับผิดชอบร่วมกัน และมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในโรงเรียนสร้างขึ้นโดยมีเป้าหมายร่วมกันในการมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียน ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนให้เป็นการเรียนรู้สำหรับทุกคน โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน

5. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินการที่เป็นระบบและต่อเนื่องของครูที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน มีสุนทรีย สนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ระดมความคิด แบ่งปันในประเด็นการจัดการเรียนการสอนของ ตนเอง การประยุกต์นำองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและนำไปปฏิบัติอย่างยั่งยืน รวมไปถึง การเปิดรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเพิ่มผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้นของนักเรียน และนำไปสู่การ พัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู

1.4 การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้นจะต้อง คำนึงถึงปัจจัยหลายประการ ทั้งนี้ มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

DuFour, DuFour and Eaker (2008) กล่าวว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพนั้นประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การร่วมกันรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับคุณภาพการเรียนรู้ของ ผู้เรียนในปัจจุบัน

2. ร่วมพัฒนาแนวความคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่จะสร้างเสริมจุดแข็ง และกำจัดจุดอ่อนด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ร่วมกันนำแนวความคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ไปใช้
4. ร่วมกันวิเคราะห์ผลข้อค้นพบและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนที่เกิดประสิทธิผล และส่วนที่ยังไม่บรรลุผล
5. ร่วมกันประยุกต์ใช้ข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ ในการปรับปรุงพัฒนาส่วนที่ยังไม่บรรลุผล ในวงจรการ เรียนรู้รอบต่อไป

Stoll et al. (2006) กล่าวว่า ในการเสริมสร้างให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น จะต้องคำนึงถึงกระบวนการดังต่อไปนี้

1. สร้างโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น สมาชิกในองค์กรจะต้องมีความรู้ ทักษะ และมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาการทำงานของครูเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนจะต้องมีระบบการบริหารที่ดีเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูและสร้างแรงจูงใจให้กับครู
2. เรียนรู้แบบใช้งานเป็นฐาน และสร้างโอกาสในการเรียนรู้โดยบังเอิญ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ จะเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้โดยใช้งานเป็นฐาน โดยผ่านการปฏิบัติการ การเรียนรู้ กระบวนการการโค้ชและพี่เลี้ยง และการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน
3. เรียนรู้ร่วมกัน และร่วมสร้างองค์ความรู้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบไปด้วยการสร้างองค์ความรู้ผ่านการสะท้อนคิดและการวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างสมาชิก การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการสนทนาร่วมกัน โดยสมาชิกจะค่อยๆ ซึมซับวัฒนธรรมของการปฏิบัติ ตัวอย่างที่ดีที่สุดส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนในประเด็นที่มีความหมาย การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และเพิ่มความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. การสนับสนุนของผู้บริหาร และภาวะผู้นำ ในการสร้างโอกาส อำนวยความสะดวกให้แก่ครู บริหารจัดการทรัพยากรโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับครูและนักเรียน สนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ตอบสนองนโยบายจากส่วนกลางและสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินนโยบายให้กับโรงเรียน
5. การสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มุ่งเน้นไปที่การบริหารคนมากกว่าระบบ เพื่อทำให้คนนำความเปลี่ยนแปลงสู่สถานศึกษา กระตุ้นการสนทนาแบบเปิด เชื่อในการทำงานเป็นทีม เพราะเชื่อว่า

ศักยภาพในการเรียนรู้ของครูขึ้นอยู่กับกระบวนการทำกิจกรรม การสะท้อน สภาวะทางอารมณ์และการร่วมมือรวมพลัง

6. กระจายภาวะผู้นำ เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าภาวะผู้นำอำนาจในการทำงานไม่ควรอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพราะความซับซ้อนของธรรมชาติของงาน การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรจะต้องมีการกระจายภาวะผู้นำ เปิดโอกาสให้ครูได้มีอำนาจอย่างเต็มที่ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้และการสอน โดยทำงานร่วมกันกับผู้บริหาร

7. บริหารและเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน กิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน

8. พัฒนาทรัพยากรทางสังคม หมายถึงการสร้างและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างยั่งยืนให้กับทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร

9. ความเชื่อใจ และความสัมพันธ์เชิงบวกในการทำงาน เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานเป็นกลุ่มจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ถึงแม้ว่าเป้าหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการมีพันธะสัญญาที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานก็เป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุเป้าหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้น การสร้างความเชื่อใจ และความสัมพันธ์เชิงบวกจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เมื่อครูมีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพที่จะคอยสนับสนุนการร่วมแรงรวมพลังซึ่งกันและกัน การสะท้อนคิด และส่งผลให้เกิดคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

10. พลังและความคิดสร้างสรรค์แบบกลุ่ม หมายถึงการมีความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนอย่างกว้างขวาง การให้สนับสนุนให้เกิดความเป็นเอกภาพในองค์กร

11. บริการจัดการโครงสร้าง หมายถึง การบริหารโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น การจัดสรรเวลาและสถานที่ ที่พร้อมและเพียงพอให้ครูและสมาชิกได้พูดคุย และเปลี่ยนเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกโรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัด เครือข่ายภาคีต่างๆของโรงเรียน เป็นต้น

Caine and Caine (2010) ได้นำเสนอวงจรการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ในวิชาชีพในโรงเรียน โดยมีวงจรการเรียนรู้ 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. การแบ่งปันอย่างมีลำดับ (Ordered Sharing) ระยะนี้มีวัตถุประสงค์ คือ การเปิดพื้นที่ของการรับฟังซึ่งกันและกัน ขั้นตอนนี้จะใช้เวลาดำเนินการ 10-15 นาที โดยมีการกำหนด

ประเด็นพูดคุย สมาชิกทุกคนจะแบ่งปันเรื่องราว ความคิดหรือสะท้อนมุมมองที่ เกี่ยวข้องกับคำถาม หรือประเด็นการเรียนรู้ร่วมกันที่กำหนดขึ้นโดยเวียนกันพูดรอบวงภายในระยะเวลาอันจำกัด ผู้ฟังทุกคนจะตั้งใจฟังเพื่อความเข้าใจ โดยไม่แทรกแซงหรือขัดจังหวะ ไม่มีการวิจารณ์แต่เป็นไปอย่างเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2. การศึกษาสะท้อนผล (Reflective Study) ระยะนี้มีวัตถุประสงค์ คือ การทำความเข้าใจและปรับแต่งแนวคิดร่วมกัน ขั้นตอนนี้จะใช้เวลา ดำเนินการประมาณ 1 ชั่วโมง ในการนำเสนอประเด็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้สมาชิกแต่ละคนจะเริ่ม ระลึกได้เกี่ยวกับแนวคิด และประสบการณ์ที่แต่ละคนมีเกี่ยวกับประเด็นปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนการสอน ดังกล่าว มีการสนทนาซักถามและตอบคำถามเพื่อสืบสอบความรู้ร่วมกัน และเป็นการอภิปรายโดยอิสระจากประสบการณ์ของทุกคนที่มีอยู่ โดยไม่จำเป็นต้องเวียนรอบวงจนทั่วทั้งกลุ่มในขั้นนี้อาจจะมีการเสนอแนวทางการ ปฏิบัติหรือนำความรู้ไปใช้ผ่านการสาธิตหรือแสดงบทบาทประกอบความเข้าใจ

3. การตกลงที่จะทำร่วมกัน หรือทำวิจัยปฏิบัติการร่วมกัน (Commitment to Action Research) ระยะนี้มีวัตถุประสงค์คือ เรียนรู้จากการลงมือกระทำ ขั้นตอนนี้จะใช้เวลา ดำเนินการประมาณ 25 นาที เป็นขั้นตอนของการนำความคิดไปสู่การปฏิบัติหรือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน สมาชิกแต่ละคนจะแลกเปลี่ยนแนวความคิดที่จะนำไปใช้ปฏิบัติในชั้นเรียน ซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน แผนการปฏิบัติที่ตนเองจะดำเนินการต่อไป

4. การจัดระบบความรู้ใหม่ (Regrouping) ระยะนี้มีวัตถุประสงค์ คือ รวบรวมและเรียบเรียงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการประชุมกันขั้นตอนนี้เป็น ขั้นสุดท้ายของกระบวนการ ใช้เวลาประมาณ 10-15 นาที เป็นไปเพื่อสะท้อนคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการที่ผ่านมา โดยมุ่งเน้นที่สาระหลักหรือหัวข้อหลักของการสนทนา ครั้งนั้น เพื่อให้เกิดความ เข้าใจที่ลุ่มลึกขึ้นหรือทักษะต่าง ๆ ที่พัฒนาขึ้น ตลอดจนการเรียนรู้จากกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น โดยอาจใช้รูปแบบของการแบ่งปันอย่างมีระบบเพื่อเสริมการสนทนาให้ทั่วถึงก็ได้

Pirtle และ Tobia (2014) กล่าวว่าไว้ว่าในการเสริมสร้างให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนนั้น ประกอบไปด้วย 6 ประการ ได้แก่

1. การมีโครงสร้างและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการร่วมแลกเปลี่ยน หมายถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมพลังพัฒนาวิชาชีพในกลุ่มของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง และการสะท้อนตนเองเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้การเสริมสร้างให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนนั้น ทั้งผู้บริหารและครูจะต้องมีความเข้าใจร่วมกันในการร่วมมือ ร่วมพลัง โดยจะประกอบไปด้วยกระบวนการการสร้างความเข้าใจ ความตั้งใจร่วมกัน และกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ในขั้นตอนของกระบวนการแลกเปลี่ยน เพื่อให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้เข้าร่วมจะต้องฝึกฝนพฤติกรรมของการแลกเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างความร่วมแรงร่วมพลัง

2. การให้ความสำคัญกับความท้าทายในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมพิจารณาตัวชี้วัดการจัดการเรียนการสอน วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนก่อนเริ่มการแลกเปลี่ยนในแต่ละครั้ง เพื่อให้ครูผู้สอนพิจารณาประเด็นสำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้กับกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีประเด็นเป้าหมายที่ชัดเจนของการพบปะ แลกเปลี่ยนในแต่ละครั้ง โดยมีเป้าหมายของการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนเป็นประเด็นสำคัญในการแลกเปลี่ยน อาจจัดให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนจากตัวอย่างผลงานจริงจากนักเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ว่าสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนหรือไม่ อย่างไร และจะสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้อย่างไร

3. การให้ความส่งเสริม ร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มในโรงเรียน หมายถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น จะต้องได้รับความสนับสนุนจากโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตร ในการร่วมบริหารเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการจัดหา และกำหนดเวลาอย่างเพียงพอในการพูดคุย จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น การเข้าถึงเทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆเพื่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การเสริมสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานในกลุ่มของครู เนื่องจากความไว้วางใจในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จของการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศวัฒนธรรมของความร่วมมือ รวมพลัง ลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครู ซึ่งจะนำไปสู่องค์การแห่งความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ในขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรเป็นการแลกเปลี่ยนอย่างเป็นกัลยาณมิตร ไม่ตัดสินและไม่ประเมินคุณค่าผู้อื่น เพื่อลดความหวาดกลัว และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการทำงานในกลุ่มของครู ทั้งนี้ไปสู่ความไว้วางใจกัน กิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

5. การควบคุมการทำงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ คอยดูแลสนับสนุนให้การดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดำเนินไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ทั้งนี้ กลุ่มของสมาชิกควรมีบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งอาจรวมไปถึง การเตรียมพร้อม และเข้าร่วมกิจกรรมตรงเวลา การมีเป้าหมายร่วมกันและลดความ

ขัดแย้ง การแลกเปลี่ยนในประเด็นความสำเร็จและความท้าทายต่างๆอย่างเปิดเผย และมีข้อตกลงร่วมกันในการนำไปปฏิบัติสู่ชั้นเรียน

6. ส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ในสมรรถนะของตนเองของครู และการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดหาและสนับสนุนเงื่อนไขต่างๆที่จำเป็นสำหรับครู เพื่อครูให้ความมั่นใจมากขึ้นที่จะจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2555: 146) กล่าวว่า การดำเนินการเพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือครูใหญ่และครูแกนนำจะต้อง ดำเนินการตามบัญญัติ 7 ประการ ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างและระบบเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การปฏิวัติโครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนจากระบบการทำงาน แบบแยกกันทำมาเป็นระบบทีม หรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (collective culture) โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนล่าช้าให้เรียนตามทันเพื่อนร่วมชั้น โดยที่การช่วยเหลือนั้นดำเนินงานในลักษณะทีมงานที่มีบุคลากรหลายฝ่ายเข้ามาร่วมกัน และที่อยู่ภายในเวลาตามปกติของโรงเรียนไม่ใช่การสอนนอกเวลา รวมทั้งมีเวลาสำหรับครูประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของตนเองเพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. การสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน หมายถึง การกำหนด ตัวชี้วัดความก้าวหน้า (progress indicators) ซึ่งสำหรับโรงเรียนแล้ว ควรวัดที่ผลการเรียนของ ผู้เรียน เวลาเรียนของผู้เรียนที่เป็นการเรียนแบบลงมือทำ (action learning) ว่ามีสัดส่วนร้อยละเท่า ไหร่ของเวลาทั้งหมด พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ร้อยละของผู้เรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัวที่ได้รับการดูแลอย่างทันที่ นอกจากนี้ยังต้องมีตัวชี้วัดความก้าวหน้าของ พฤติกรรมการทำหน้าที่ของครู เช่น การแบ่งสัดส่วนเวลาในการทำหน้าที่ของครูระหว่างการเตรียม ออกแบบการเรียนรู้ (ร่วมกันเป็นทีม) การทำหน้าที่โค้ชหรือผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก (facilitator) ให้แก่ นักเรียน การชักชวนนักเรียนทบทวนไตร่ตรอง (reflection) สิ่งที่เรียนรู้ได้ เพื่อตีความผลของการ เรียนรู้ การรวมกลุ่มกับทีมครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น หลักการ สำคัญของการกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าคือจำนวนของตัวชี้วัดที่ไม่มากจนเกินไปและจะต้องเน้น เฉพาะปัจจัยที่สำคัญเท่านั้นที่ไม่ใช่การให้คุณให้โทษแก่ครูเพราะตัวชี้วัดถือได้ว่าเป็นเครื่องมือของผู้ ทำงานในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานโดยตัวชี้วัด ความก้าวหน้าที่สำคัญที่สุดคือตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลที่ช่วยให้ ครูรู้ว่านักเรียนคนไหนเรียนล่าช้า คนไหนเรียนก้าวหน้าไปมากกว่ากลุ่ม และเมื่อ

มีการวัด ความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียนแล้วก็ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลผลการวัดนั้น รวมทั้ง ร่วมกันปรึกษาหารือว่าจะต้องทำอะไรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

3. การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ “เวลา” ที่จะต้องปรับเปลี่ยนการจัดการเวลาหรือการใช้ เวลาเรียนของผู้เรียนและเวลาทำงานของครูเสียใหม่ เพื่อให้ทำงานนั้นมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งให้สามารถทำงานแบบทีมใช้การร่วมมือร่วมพลังในการแก้ปัญหาต่าง ๆ หรือดำเนินการต่อ ประเด็นท้าทายและสร้างสรรค์กลยุทธ์ทางการสอนใหม่ ๆ

4. การใช้ถามคำถามชี้แนะเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ คำถามที่สำคัญสำหรับการเสริมสร้าง การเป็น “โรงเรียนที่ดี” และมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเพียง 4 คำถามเท่านั้น คือ (1) ในแต่ละช่วงเวลาเรียนต้องการให้นักเรียนได้ความรู้และทักษะอะไรบ้าง (2) รู้ได้อย่างไรว่านักเรียน แต่ละคนได้เรียนรู้ความรู้และทักษะที่จำเป็นนั้น (3) ทำอย่างไรหากนักเรียนบางคนไม่ได้เรียนสิ่งนั้น (4) ทำอย่างไรกับนักเรียนที่มีความก้าวหน้าไปแล้ว

5. การประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องวางตนให้ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน หากผู้บริหารโรงเรียนต้องการให้ครูเอาใจใส่การเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะต้องหยิบยกเรื่องนี้มาปรึกษาหารือกับครูอย่างสม่ำเสมอ หากผู้บริหาร ต้องการให้ครูมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารก็ต้องจัดเวลาให้ครูปรึกษาหารือและตัดสินใจ ร่วมกัน เป็นต้น

6. การมีระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้ โรงเรียนจะต้องมีระบบตรวจสอบ หรือประเมินผลการเรียนรู้ที่แม่นยำและเชื่อถือได้เพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันความก้าวหน้าของผู้เรียน ตามเป้าหมายในการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้น ครูและผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายร่วมกันและมีความมุ่งมั่น ในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน โดยมุ่งใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องด้วยการเฉลิมฉลองความสำเร็จซึ่งเป็นกระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายใน องค์กร และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานแบบเดิมไปสู่วิถีการใหม่ที่ผู้เรียนทุกคนได้รับความ เอาใจใส่และการช่วยเหลือในกรณีที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ตามเวลาที่กำหนด

7. การเผชิญหน้ากับผู้ต่อต้านเป้าหมายร่วมของครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ ความ เสี่ยง (risk management) ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงนั้นผู้บริหารจะต้องวางแผนเตรียมพร้อมที่ จะเผชิญสภาพที่ครูบางส่วนมีพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ให้ความร่วมมือ และการแสดงออก ถึงการทำทลายในลักษณะต่างๆ โดยไม่ปล่อยให้การทำทลายทำลายเป้าหมายที่ทรงคุณค่าในการ เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) กล่าวว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใน โรงเรียนเอกชนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพพร้อมกันเพื่อให้เกิดการร่วมมือทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ๆ และการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเป้าประสงค์หลักของการจัด กระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องคือการพัฒนาครู ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การจัดฝึกอบรม การเข้ารับการศึกษ การกำหนดตารางเวลาว่างของครู การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น

2. กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถ พัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างอิสระและมีความคล่องตัว โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้อง กระจายภาวะผู้นำให้กับครูทุกระดับ พร้อมทั้งมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนด แผนการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และมี ประสิทธิภาพ

3. การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การ ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกัน และกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกันอันส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการสอนของครูมากยิ่งขึ้น

4. การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนเอกชน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ พัฒนาครูและการพัฒนาโรงเรียน

5. การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การบริหารจัดการแหล่ง ทรัพยากรเชิงโครงสร้างที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน โดยทรัพยากรเชิงโครงสร้าง ที่สำคัญ คือ เวลา และ สถานที่ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพ และเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้ การจัดการ การศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) กล่าวว่า กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สามารถดำเนินการได้โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาคุณภาพครู และคุณภาพการศึกษา โดยมีกระบวนการดังนี้

1. การประชุมปฏิบัติการ การประชุมปฏิบัติการมุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจ และร่วมมือรวมพลังกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการสื่อสารสร้างสรรค์ให้เกิดการสร้าง

วิสัยทัศน์ แนวคิด แนวปฏิบัติและวางแผนการ ดำเนินงานร่วมกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหารโครงการ ครู ศึกษานิเทศก์และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ สื่อที่ใช้มีวีดิทัศน์เสนอแนวคิดและตัวอย่าง การปฏิบัติที่ดีจากประเทศไทย และหลายประเทศอันเป็นตัวอย่าง สถานศึกษาที่ดำเนินการสำเร็จ เพื่อให้ทุกภาคส่วนเกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและมั่นใจในแนวทางและผลที่จะเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการปูความรู้พื้นฐานในเนื้อหาของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญ และจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงาน

2. การปฏิบัติที่ชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงระหว่างเพื่อนครู Model teacher และ Buddy teacher โดยให้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (PLAN) ขั้นตอนปฏิบัติการสอนและสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน (DO) และขั้นตอนคิดผลการ ปฏิบัติงาน (SEE) โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาด้วยระบบการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง ประกอบกับการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงห้องเรียนของตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสื่อสาร การชี้แนะ การสะท้อนคิดและการนำเสนอ ผลงาน ดำเนินการสร้างโอกาสให้เกิดการสื่อสารสร้างสรรค์ การชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ระหว่างเพื่อนครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์

4. การสะท้อนคิดเพื่อเรียนรู้และการพัฒนางานร่วมกันในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และการเขียนบทเรียน การพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง ตนเอง การบันทึกการเรียนรู้ (Learning logs) ที่เกิดจากการทำงาน การสะท้อนคิดเพื่อเรียนรู้ และพัฒนางานอย่างต่อเนื่องในแต่ละวงจร และอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญสู่การเขียนรายงานบทเรียนการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองทั้งในสมุดบันทึกของครูเองและ ผ่าน เว็บไซต์

5. การประชุม Symposium เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ บทเรียนและแผนการพัฒนางานในอนาคต ในปลายภาคการศึกษา หลังจากที่ครูประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแล้ว ชุมชน แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนควรจัดกิจกรรมการประชุม Symposium ของโรงเรียนเพื่อสร้างโอกาสการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบทเรียนที่ครูและผู้บริหารได้จากการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านกิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กิจกรรมนี้จะช่วยเพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้แก่ครูทุกคนทั้งโรงเรียน และอาจเชิญเพื่อนครู และผู้บริหารจากโรงเรียนอื่นในพื้นที่ ศึกษานิเทศก์ คณะกรรมการสถานศึกษามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและเครือข่ายในพื้นที่ กำหนดการประชุม Symposium ต้องนำพาให้ทุกคนได้ร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนำไปสู่การพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในภาคการศึกษาต่อไป

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 0.1 สังเคราะห์การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

	แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	DuFour, DuFour and Eaker (2006)	Stoll et al. (2006)	Caine and Caine (2010)	Pirtle และ Tobia (2014)	วิจารณ์ พานิช (2555)	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์	สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา
ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน	- การร่วมกันรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน	✓						
	- ร่วมพัฒนาแนวความคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่จะสร้างเสริมจุดแข็ง และกำจัดจุดอ่อนด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓						
	- การสนทนาซักถาม วิเคราะห์ผลข้อค้นพบ และตอบคำถามเพื่อสืบสอบความรู้ร่วมกัน การศึกษาสะท้อนผล เพื่อการทำความเข้าใจและปรับแต่งแนวคิดร่วมกัน และนำแนวความคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ไปใช้	✓		✓				
	- ให้ความสำคัญกับความท้าทายในการจัดการเรียนการสอน และการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมพิจารณาตัวชี้วัดการจัดการเรียนการสอน วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน มีระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้ ที่แม่นยำและเชื่อถือได้ สร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน เพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันความก้าวหน้าของผู้เรียน				✓	✓		

ตารางที่ 0.2 (ต่อ)

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ความเป็นการศึกษาเสริมสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	DuFour, DuFour and Eaker (๑๙๙๑)	Stoll et al. (2006)	Caine and Caine (2010)	Pirtle และ Tobia (2014)	วิจารณ์ พานิช (2555:	อนสุรา สุวรรณวงศ์	สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา
- กำหนดประเด็นเป้าหมายที่ชัดเจนของ การพบปะ แลกเปลี่ยนในแต่ละครั้ง โดยมี เป้าหมายของการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน เป็นประเด็นสำคัญในการแลกเปลี่ยน				✓			
- ร่วมกันประยุกต์ใช้ข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ การจัดระบบความรู้ใหม่ (Regrouping) เพื่อ รวบรวมและเรียบเรียงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น จากการประชุมกัน และสะท้อนคิดเกี่ยวกับ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการ ที่ผ่านมา และปรับปรุงพัฒนาส่วนที่ยังไม่ บรรลุผลในวงจรการเรียนรู้ต่อไป	✓		✓				
- การประชุมปฏิบัติการ มุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจ และร่วมมือรวมพลังกันเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการ สื่อสารสร้างสรรค์ให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ แนวคิด แนวปฏิบัติและวางแผนการ ดำเนินงานร่วมกันของทุกภาคส่วนที่ เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหารโครงการ ครู ศึกษานิเทศก์และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ			✓				✓

ตารางที่ 0.3 (ต่อ)

	แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ความเป็น การเสริมสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	DuFour, DuFour and Eaker (2006)	Stoll et al. (2006)	Caine and Caine (2010)	Pirtle และ Tobia (2014)	วิจารณ์ พานิช (2555:	อนสุรา สุวรรณวงศ์	สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา
ด้านการ พัฒนาความ เป็นผู้นำทาง วิชาชีพ	- มีระบบการบริหารที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมครูให้เกิดการรับรู้ในสมรรถนะ ของตนเอง ให้ได้รับการฝึกฝนและพัฒนา ทางวิชาชีพพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง	✓		✓		✓		
	- การปฏิบัติภาระงานและเป็นที่เลี้ยง ระหว่างเพื่อนครู Model teacher และ Buddy teacher โดยให้การพัฒนาบทเรียน ร่วมกัน เรียนรู้แบบใช้งานเป็นฐาน และ สร้างโอกาสในการเรียนรู้โดยบังเอิญ	✓						✓
	- การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการ สื่อสาร ระหว่างเพื่อนครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์	✓						✓
	- การสะท้อนคิด เรียนรู้ร่วมกัน และร่วม สร้างองค์ความรู้ เพื่อเรียนรู้และการพัฒนา งานร่วมกันในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	✓						✓
	- การประชุม Symposium เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ บทเรียนและแผนการ พัฒนางานในอนาคต							✓
	- การประพุดิตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา				✓			

ตารางที่ 0.4 (ต่อ)

	แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ความเป็นการศึกษาสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	DuFour, DuFour and Eaker (2006)	Stoll et al. (2006)	Caine and Caine (2010)	Pirle และ Tobia (2014)	วิจารณ์ พานิช (2555: อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา
	- การใช้ถามคำถามชั้นนำเพื่อการพัฒนาทาง วิชาชีพ คำถามที่สำคัญสำหรับการ เสริมสร้างการเป็น “โรงเรียนที่ดี” และมี ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					✓
	- กระจายภาวะผู้นำ การส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาการ ปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างอิสระและ มีความคล่องตัว	✓				✓
	- การเผชิญหน้ากับผู้ต่อต้านเป้าหมายร่วม ของครู					✓
ด้านการ ส่งเสริมการ ยอมรับและ ความเชื่อถือ ไว้วางใจใน การทำงาน ร่วมกัน	- การส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจ ยอมรับ และเชื่อถือในการทำงานในกลุ่มของครู	✓			✓	✓
	- การตกลงที่จะทำร่วมกัน หรือทำวิจัย ปฏิบัติการร่วมกัน (Commitment to Action Research)			✓		
	- การสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้	✓				
	- สร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐาน ร่วมกัน สร้างพลังและความคิดสร้างสรรค์ แบบกลุ่ม	✓				
	- มีกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกันใน การร่วมมือ รวมพลัง มีความตั้งใจร่วมกัน และกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน				✓	

ตารางที่ 0.5 (ต่อ)

	แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ความเป็น การเสริมสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	DuFour, DuFour and Eaker (2006)	Stoll et al. (2006)	Caine and Caine (2010)	Pirtle และ Tobia (2014)	วิจารณ์ พานิช (2555: อนุสรุ สำนวนวงศ์ สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา
ด้านการ สนับสนุน	- การมีโครงสร้างและวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจนในการร่วมแลกเปลี่ยน				✓	
ทาง โครงสร้าง	- มีการจัดโครงสร้างและระบบเพื่อ สนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓			✓	✓
และปัจจัย แวดล้อม	- การบริหารจัดการแหล่งทรัพยากร เชิง โครงสร้างที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูในโรงเรียนทั้งด้านเวลา และ สถานที่				✓	✓
	- การควบคุมการทำงานและการให้ข้อมูล ย้อนกลับอย่างเป็นระบบ				✓	
ด้านการ สนับสนุน จาก หน่วยงาน ภายนอก	- การให้ความส่งเสริม ร่วมมือจาก ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มในโรงเรียน การประสาน ความร่วมมือกับ หน่วยงานต้นสังกัดหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ของครู ในโรงเรียน				✓	✓

ทั้งนี้สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 2) การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 4) การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม และ 5) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยกระบวนการที่หลากหลายอย่างเป็นประจำ

และต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีผลสัมฤทธิ์บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

2. การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ หมายถึง การมีระบบการบริหารที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการรับรู้ ให้ได้รับการฝึกฝนและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการการมอบหมายอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู กระจายภาวะผู้นำ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างอิสระและมีความคล่องตัว

3. การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจ ยอมรับ และเชื่อถือ ของครูและผู้บริหารในโรงเรียน โดยกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการร่วมมือ รวมพลัง มีความตั้งใจร่วมกัน สร้างความคิดสร้างสรรค์แบบกลุ่ม และเกิดเป็นวัฒนธรรมของการเรียนรู้

4. การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม หมายถึง การบริหารจัดการแหล่งทรัพยากรเชิงโครงสร้างที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ทั้งด้านเวลา สถานที่ และการเข้าถึงเทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ โดยมีกระบวนการศึกษาความต้องการจำเป็น วางแผนสนับสนุน และควบคุมการดำเนินงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

5. การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก หมายถึง การให้ความส่งเสริม ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการร่วมบริหารเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. บริบทของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

2.1 ลักษณะทั่วไปของโรงเรียน

โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งอยู่เลขที่ 186 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตย เขตคลองเตย จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10110 โทรศัพท์ 0-2258-3348 โทรสาร 0-2258-3347 เว็บไซต์โรงเรียน <http://www.sainampeung.ac.th> สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการ 4 เขต ได้แก่ ทุกแขวงในเขตคลองเตย เขตวัฒนา เขตพระโขนง และเขตบางนา ขนาดพื้นที่ 12 ไร่ 1 งาน 63 ตารางวา (สายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ: 2562)

โรงเรียนเป็นโรงเรียนสตรีล้วน ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนใจกลางเมือง มีการคมนาคมที่สะดวก ตั้งอยู่ใกล้กับแหล่งการเรียนรู้และวิทยาการสำคัญเช่น ศูนย์วิทยาศาสตร์การศึกษา (ท้องฟ้าจำลอง) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)

2.2 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 0.6 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ประเภทบุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษาสูงสุด			อายุเฉลี่ย
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	
ผู้อำนวยการ	1	-	-	-	1	50
รองผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-
ครูประจำการ	42	88	-	97	33	35
ครูอัตราจ้าง	1	-	-	1	-	33
รวม	44	88	-	98	34	

อัตราส่วนครู : นักเรียน 1:19

อัตราส่วนครูประจำการ : นักเรียน 1:19

โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ แบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และด้านนโยบายและแผน ซึ่งผู้บริหารยึดหลักการบริหาร หรือเทคนิคการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.3 อัตลักษณ์องค์กร

วิสัยทัศน์ของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ คือ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ เป็นองค์กรคุณภาพ วิทยาการก้าวล้ำ ดำเนินชีวิตพอเพียง ผู้เรียนเป็นคนดีตามค่านิยมไทย มีความสุข เก่ง เรียนรู้อบด้าน ครูเป็นต้นแบบจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีเครือข่ายการศึกษาเข้มแข็ง มุ่งสู่สากล มีพันธกิจการบริหารโรงเรียนดังนี้ 1) พัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ 2) ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ 3) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นเลิศทางวิชาการ คิดเป็น ริเริ่มสร้างสรรค์ และมีทักษะเรียนรู้อบด้าน 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนดีตามค่านิยมไทย 12 ประการ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง 5) ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรเป็นต้นแบบจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 6) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนทั้งภายในประเทศและระดับสากล

2.4 การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ มีแนวทางในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยการนำแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลงสู่การปฏิบัติทั้งในเชิงการบริหารจัดการและกิจกรรมในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวทางขอบข่ายดังนี้

2.4.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/ครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.4.2 กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การสร้างทีมงาน สร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางในการปฏิบัติ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล

2.4.3 การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การปฏิบัติ โดยการค้นหาปัญหา หาสาเหตุของปัญหา แนวทางการแก้ไข ออกแบบกิจกรรมและนำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผล

2.4.4 กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลโดยคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.4.5 สรุปรายงานผลการดำเนินการการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปผลการนำรูปแบบ และวิธีการไปใช้ในการแก้ปัญหา

2.4.6 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนร่วมกัน

อย่างไรก็ตามในการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ นั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสำคัญ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนและการให้ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในกระบวนการดำเนินงานทุกขั้นตอนของโรงเรียนอย่างจริงจัง ซึ่งพบว่า การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ นั้น ยังขาดความชัดเจนในเชิงปฏิบัติอีกมาก ตลอดจนมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากมาย ตัวอย่างเช่น การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อมจากผู้บริหาร การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจ สร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร รับฟังและแสดงความคิดเห็นด้วยทัศนคติเชิงบวกของครู เป็นต้น ดังนั้น ในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ จึงมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้านได้แก่ 1) การ

ปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือว่าไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 4) การสนับสนุนโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม และ 5) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศไทย

พิเชษฐ เกษวงษ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นรูปแบบระบบที่คลี่คลายแบบเปิด (Loosely Coupled) ที่มุ่งสู่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 บนฐานงานจริงร่วมกัน โดยองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม 4) ระบบเปิดแบบผืนกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะความเป็นครู และ 6) พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัด

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูเอกชน ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูเอกชน ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือว่าไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสภาพปัจจุบันของการ

บริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูเอกชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพและการแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูเอกชนที่มีค่าความต้องการมากที่สุดคือด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือว่าไว้วางใจในการทำงานร่วมกันและด้านการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีค่าความต้องการน้อยที่สุด จากผลการวิจัย จึงได้กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูเอกชนประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และ 5) กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางการศึกษา

มาลิสสา เลิศพฤกษ์พนา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การร่วมกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และเป้าประสงค์ 2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง 3) การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ 5) ภาวะผู้นำร่วมและการบริหารเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยสภาพปัจจุบันของโรงเรียนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ด้านการร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลังอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด และสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีค่าความต้องการมากที่สุดคือ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำร่วมและการบริหารเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ

สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผลการศึกษพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางมืออาชีพของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา สำหรับในมุมมองของครูด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางมืออาชีพ ของผู้บริหารในมุมมองของผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้

แนวทางในการพัฒนาบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพประกอบด้วย 1) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้าง 2) ประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา 3) สร้างความเข้าใจและความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนา 4) ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย 5) พัฒนาด้วยตนเอง 6) พัฒนาโดยสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพด้วยระบบการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง 7) จัดอบรมพัฒนาเชิงปฏิบัติการ 8) กำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 9) จัดนิทรรศการหรือสัมมนานำเสนอผลการปฏิบัติงาน

ศิริปริยา ใจบุญมา (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า แม้ว่าในประเทศไทยได้กำหนดให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนโยบายทางการศึกษา แต่ผลความสำเร็จของครูที่นำไปปฏิบัติในโรงเรียนพบว่า การปฏิบัติของครูในการดำเนินการเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 4 ด้านคือ การวางแผนการทำงาน การดำเนินการในแผนการทำงาน การตรวจสอบผลการดำเนินการ การปรับปรุงแผนการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยวิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามการรับรู้ของครูแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ กลุ่มที่ 1 โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม กลุ่ม 2 คือ โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย กลุ่ม 3 โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Hord (1997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Professional Learning Communities: Communities of continuous inquiry and improvement ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนและผลที่เกิดขึ้นจากการร่วมมือร่วมพลังเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนส่งผลกระทบต่อให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน นอกจากนั้นแล้ว ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งต่อผู้เรียน โดยช่วยลดจำนวนการออกกลางคันของผู้เรียน เพิ่มการกระจายความเท่าเทียมทางการศึกษาให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก เพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ทางวิชาการของนักเรียน และลดช่องว่างของความเหลื่อมล้ำของการเรียนรู้ระหว่างนักเรียนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน

Dufour (2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง What is a professional learning community ผลการวิจัยพบว่า ในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน จะประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดความผูกพันต่อเรื่องที่มุ่งการตรวจสอบผลลัพธ์ (The commitment to continuous improvement towards results) 2) การปฏิบัติงาน

แบบการมุ่งการเรียนรู้ (A focus on learning) 3) การร่วมมือทางวัฒนธรรมเพื่อเป้าหมายทางการเรียนรู้ (A collaborative culture with a focus on learning for all) 4) กระบวนการการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและการทดลองอย่างเป็นระบบ (A systemic process of action orientation experimentation) 5) การสืบค้นร่วมมือเพื่อการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Collective inquiry into best practice) และ 6) การปฏิบัติงานแบบมุ่งผลลัพธ์ (A focus on results)

Pirtle and Tobia (2014) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Implementing Effective Professional Learning Communities ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพในโรงเรียนนั้น ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีโครงสร้างและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการร่วมแลกเปลี่ยน 2) ให้ความสำคัญกับความท้าทายในการจัดการเรียนการสอน 3) การให้ความส่งเสริม ร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มในโรงเรียน 4) การเสริมสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานในกลุ่มของครู 5) การควบคุมการทำงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบ และ 6) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในสมรรถนะของตนเองของครู และการพัฒนาทางวิชาชีพ

Michelle D. Bozzini (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Principals' perspective on designing, implementing, and sustaining a professional learning community: A qualitative study ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบไปด้วยกระบวนการร่วมมืออย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถที่จะช่วยพัฒนาโอกาสในการเรียนรู้ให้กับทั้งครูและนักเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในสนับสนุน ให้คำแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดกระบวนการร่วมมือระหว่างกัน

Lisa Gaines High (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Elementary Principals' Behaviors and Collaborative Professional Learning Communities ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) วิสัยทัศน์ (Vision) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) และเงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions) มีผลกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ โดยมีโครงสร้างสนับสนุนและการร่วมมือกันในสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีการดำเนินการวิจัยจำแนกเป็น 2 ระยะ โดยแต่ละระยะ ดำเนินการตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ระยะที่ 1 ชั้นศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 132 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณ (Rating Scale) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 (Rating Scale) โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 2) การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 4) การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม และ 5) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี

1.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อกำหนดการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดการวิจัย

1.3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบสอบถามตอบสนองคู่ (Duel-response format)

1.3.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ต่อไปเพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

1.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.4.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความตรง โดยใช้เทคนิค IOC จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
	R	หมายถึง	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	ΣR	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

+1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถาถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถาถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
-1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถาถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 โดยมีเกณฑ์ตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ดังนี้

ถ้า $IOC \leq 0.67$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ถ้า $IOC \geq 0.67$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ มีข้อคำถามที่มีคะแนนความสอดคล้องเท่ากับ 1 จำนวน 28 ข้อ และมีข้อคำถามที่มีคะแนนความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 จำนวน 12 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำคำชี้แนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 0.1 ประเด็นการปรับแก้แบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	ประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาปรับแก้ในแบบสอบถาม
1. การจัดเรียงลำดับของข้อความให้สอดคล้องกับความสำคัญ	1. ผู้วิจัยเรียงลำดับข้อความตามลำดับความสำคัญของประเด็น
2. ข้อคำถามบางข้อยังไม่ชัดเจน	2. ผู้วิจัยปรับข้อคำถามบางข้อให้มีความชัดเจนตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนสตรีล้วน ขนาดใหญ่พิเศษในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งมีบริบทที่ใกล้เคียงกับโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง จำนวน 30 ชุด

3. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์ไม่ต่ำกว่า 0.70 และพบว่า มีค่าความเที่ยงของสภาพความเป็นจริงเท่ากับ .97 และมีค่าความเที่ยงของสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ .98

4. ดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรต่อไป

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

3. นำส่งแบบสอบถามจำนวน 132 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นประชากรในดำเนินการวิจัย ด้วยผู้วิจัยเอง และนัดหมายวันเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 132 ฉบับ คิดเห็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มประชากรมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม หลังจากนั้นดำเนินการจัดระเบียบ ลงรหัส แล้วนำไป วิเคราะห์ข้อมูล โดยรวม

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ โดยการใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างความ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ประชากร (μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร (σ)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความ เป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ผู้วิจัยได้คำนวณค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) โดยใช้สูตรที่ปรับปรุงโดย นางลักษณะ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2548, น. 279) และนำผลที่ได้มาจัดเรียง ดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = (I - D) / D$$

PNI คือ ค่าดัชนีความต้องการ

I คือ ค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็น (สภาพที่พึงประสงค์) หรือ $\mu 2$

D คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง หรือ $\mu 1$

4. การแปลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้

ระดับของสภาพที่เป็นจริง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติน้อยที่สุด

ระดับของสภาพที่พึงประสงค์

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ว่าจะมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51– 4.50 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51– 3.50 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51– 2.50 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สำหรับระยะที่ 2 เป็นการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ตามประเด็นลำดับความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ที่ดูแลโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ที่ดูแลการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 2 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 สรุประดับความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1

2.2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-directed interview) มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดโดยนำข้อมูลระดับความต้องการจำเป็นจากระยะที่ 1 มากำหนดหัวข้อคำถาม

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมในการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยระยะที่ 1 ที่แสดงถึงระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบก่อนการดำเนินการสัมภาษณ์

2.3.2 ผู้วิจัยสรุปผลการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอด้วยการพรรณนาและกำหนดเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ (2) เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ชั้นศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ศึกษาโดยแบบสอบถามข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ จำนวน 132 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ตอนที่ 3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ที่ดูแลโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ที่ดูแลการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 2 คน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ระยะที่ 1 ชั้นศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครู โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 132 คน โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา และวุฒิการศึกษาสูงสุด ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 0.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (n=132)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	44	33.33
หญิง	88	66.67
รวม	132	100.00
2. อายุ		
20-30 ปี	53	40.15
31-40 ปี	54	40.90
41-50 ปี	4	6.06
51-60 ปี	8	12.89
รวม	132	100.00
3. ประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา		
น้อยกว่า 1 ปี	2	1.52
1-5 ปี	42	31.82
6-10 ปี	58	43.94
11-15 ปี	12	9.09
16-20 ปี	6	4.54
20 ปีขึ้นไป	12	9.09
รวม	132	100.00

ตารางที่ 0.2 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (n=132)	ร้อยละ
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	98	74.24
ปริญญาโท	34	25.76
รวม	132	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม มีรายละเอียด ดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.67) มีอายุช่วง 31-40 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 40.90) รองลงมาคืออายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 40.15) ส่วนช่วงอายุที่น้อยที่สุดคือช่วง 41-50 ปี (ร้อยละ 6.06) ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 74.24) รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 25.76) มีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษามากที่สุดอยู่ที่ 6-10 ปี (ร้อยละ 43.94) รองลงมาอยู่ที่ 1-5 ปี (ร้อยละ 31.82) ส่วนช่วงที่น้อยที่สุดอยู่ที่ 16-20 ปี (ร้อยละ 4.54)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม 132 ฉบับ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 0.3 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ในภาพรวม

ด้าน ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระ อุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
		(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
1	การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการ เรียนรู้ของนักเรียน	3.66	1.39	มาก	4.75	0.77	มากที่สุด
2	การพัฒนาความเป็นผู้นำทาง วิชาชีพ	3.65	0.93	มาก	4.77	0.43	มากที่สุด
3	การส่งเสริมการยอมรับและ ความเชื่อใจไว้วางใจในการ ทำงานร่วมกัน	3.86	0.79	มาก	4.88	0.36	มากที่สุด
4	การสนับสนุนทางโครงสร้าง และปัจจัยแวดล้อม	3.63	0.809	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
5	การสนับสนุนจากหน่วยงาน ภายนอก	3.59	0.78	มาก	4.77	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		3.68	0.94	มาก	4.79	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อใจไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.79$) การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ($\mu = 3.66$, $\sigma = 1.39$) การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.93$) การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.83$) และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.78$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ โดยภาพรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.06$) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อใจไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.44$) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.45$)

การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$) การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.44$) และ การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.77$)

เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์แต่ละด้านในรายละเอียดปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 - 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 0.4 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อ ที่	การเสริมสร้างความเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่พึงประสงค์					
		μ	σ	การแปล ความ หมาย	ลำดับ	μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ
1	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอน และปัญหาการจัดการเรียนการสอน	3.75	0.66	มาก	5	4.67	0.53	มาก ที่สุด	10
2	ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	3.39	0.88	ปาน กลาง	9	4.71	0.53	มาก ที่สุด	8

ตารางที่ 0.5 (ต่อ)

ชื่อ ที่	การเสริมสร้างความเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	การแปล ความ หมาย	ลำดับ	μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ
3	ผู้บริหารตั้งคำถามให้ ครูผู้สอนไตร่ตรองถึง ปัญหา ข้อสมมติฐาน และแนวทางวิธีการ แก้ปัญหาหรือพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอ ในการประชุมหรือการ นิเทศ กำกับ ติดตาม	3.20	0.90	ปาน กลาง	10	4.67	0.50	มาก ที่สุด	9
4	ครูผู้สอนนำแนวทางกล ยุทธ์ที่ได้จากการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ใน การพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.96	0.59	มาก	1	4.72	0.84	มาก ที่สุด	7
5	ครูผู้สอนร่วมกันพิจารณา ตัวชี้วัดการจัดการเรียน การสอน	3.82	0.80	มาก	4	4.74	0.51	มาก ที่สุด	6
6	ครูผู้สอนร่วมกันสร้าง ระบบตรวจสอบหรือ ประเมินผลการเรียนรู้ที่ แม่นยำและชัดเจน เพื่อ ติดตามความก้าวหน้าของ ผู้เรียน	3.70	0.86	มาก	6	4.77	0.49	มาก ที่สุด	4

ตารางที่ 0.6 (ต่อ)

ข้อ ที่	การเสริมสร้างความเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่พึงประสงค์					
		μ	σ	การแปล ความ หมาย	ลำดับ	μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ
7	ครูผู้สอนร่วมกันเพื่อ แสวงหาและประยุกต์ ข้อมูลความรู้ใหม่ๆ ใน การพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน	3.84	0.80	มาก	3	4.83	0.44	มาก ที่สุด	1
8	ครูผู้สอนมีประเด็น เป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัด การศึกษาให้กับผู้เรียนใน การพบปะแลกเปลี่ยนแต่ ละครั้ง	3.66	0.81	มาก	7	4.75	0.47	มาก ที่สุด	5
9	ครูผู้สอนร่วมกันพัฒนา หลักสูตรและกิจกรรมที่ ตรงกับความต้องการของ ผู้เรียนที่หลากหลาย	3.45	0.95	ปาน กลาง	8	4.82	0.41	มาก ที่สุด	2
10	บุคลากรภายในโรงเรียนมี ความรับผิดชอบร่วมกัน ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.70	มาก	2	4.80	0.44	มาก ที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		3.66	1.39	มาก		4.75	0.77	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนในภาพรวม

ผลปรากฏดังนี้ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $\sigma = 1.39$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.77$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นจริงแต่ละรายการพบว่า รายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูผู้สอนนำแนวทางกลยุทธ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.59$) บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.70$) และครูผู้สอนร่วมกันเพื่อแสวงหาและประยุกต์ข้อมูลความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.80$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารตั้งคำถามให้ครูผู้สอนไตร่ตรองถึงปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอในการประชุมหรือการนิเทศ กำกับ ติดตาม ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.90$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละรายการ พบว่า รายการมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.67 ถึง 4.83) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูผู้สอนร่วมกันเพื่อแสวงหาและประยุกต์ข้อมูลความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.44$) ครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.41$) และบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.44$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และปัญหาการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.53$)

ตารางที่ 0.7 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

ข้อที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่พึงประสงค์					
		μ	σ	การแปล ความหมาย	การแปล ความหมาย				
1	โรงเรียนมีระบบการบริหารที่ดี คือการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกัน	3.47	0.74	ปานกลาง	7	4.74	0.46	มากที่สุด	7

ตารางที่ 0.8 (ต่อ)

ข้อที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ	μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ
2	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ครูผู้สอนมีบทบาทใน การเป็นผู้นำตามภาระ งานที่รับผิดชอบ	3.90	0.75	มาก	2	4.80	0.40	มากที่สุด	4
3	โรงเรียนมีระบบช่วย ชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง ครูผู้สอน	3.48	0.82	ปานกลาง	6	4.67	0.50	มากที่สุด	9
4	โรงเรียนจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนา วิชาชีพ	3.36	0.92	ปานกลาง	8	4.71	0.45	มากที่สุด	8
5	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็น ตัวอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	3.17	1.07	ปานกลาง	9	4.93	0.25	มากที่สุด	1
6	ผู้บริหารให้อำนาจการ คิดและตัดสินใจแก่ครู เกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้	3.80	1.02	มาก	4	4.81	0.39	มากที่สุด	3
7	ครูผู้สอนได้รับการ สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการ พัฒนาทางวิชาชีพตาม สมรรถนะของตนเองให้ สอดคล้องกับความ สนใจและความต้องการ จำเป็นของตนเอง	3.84	0.98	มาก	3	4.83	0.38	มากที่สุด	2

ตารางที่ 0.9 (ต่อ)

ข้อที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ	μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ
8	ครูผู้สอนได้รับการ นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.18	0.82	มาก	1	4.76	0.45	มากที่สุด	5
9	ครูผู้สอนร่วมกัน สะท้อนผลการ ปฏิบัติงานโดยการให้ ข้อมูลย้อนกลับที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาทางวิชาชีพ	3.61	0.82	มาก	5	4.75	0.45	มากที่สุด	6
รวมเฉลี่ย		3.65	0.93	มาก		4.77	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ในภาพรวม ผลปรากฏดังนี้ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.93$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.43$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นจริงแต่ละรายการพบว่า รายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูผู้สอนได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.82$) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีบทบาทในการเป็นผู้นำตามภาระงานที่รับผิดชอบ ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.75$) และครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทางวิชาชีพตามสมรรถนะของตนเองให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการจำเป็นของตนเอง ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.98$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.17$, $\sigma = 1.07$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.67 ถึง 4.93) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.93, \sigma = 0.25$) ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทางวิชาชีพตามสมรรถนะของตนเองให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการจำเป็นของตนเอง ($\mu = 4.83, \sigma = 0.38$) และผู้บริหารให้อำนาจการคิดและตัดสินใจแก่ครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.81, \sigma = 0.39$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ โรงเรียนมีระบบช่วยชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงครูผู้สอน ($\mu = 4.67, \sigma = 0.5$)

ตารางที่ 0.10 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือว่าไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

ข้อ ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ	μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ
1	โรงเรียนมีการพัฒนา สภาพแวดล้อมทาง การศึกษา สร้างวัฒนธรรม ของการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อ การแลกเปลี่ยนอย่าง สร้างสรรค์	3.80	0.79	มาก	7	4.64	0.55	มากที่สุด	9
2	โรงเรียนมีกระบวนการ สร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน	3.68	0.77	มาก	9	4.72	0.47	มากที่สุด	8
3	ครูผู้สอนมีความเชื่อถือว่าไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ เชิงบวกในการทำงาน ร่วมกัน	3.98	0.72	มาก	3	4.82	0.40	มากที่สุด	5

ตารางที่ 0.11 (ต่อ)

ข้อ ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ	μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ
4	ครูผู้สอนร่วมสร้างพันธะ สัญญาร่วมกันที่จะ ปฏิบัติงานให้บรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.87	0.81	มาก	5	4.77	0.44	มากที่สุด	6
5	ครูผู้สอนสังเกตการสอน ของเพื่อนครูและให้ข้อมูล ย้อนกลับที่เป็นประโยชน์	3.89	0.83	มาก	4	4.86	0.34	มากที่สุด	1
6	ครูผู้สอนมีความเชื่อ วิสัยทัศน์ คุณค่า และ บรรทัดฐานร่วมกัน	3.82	0.72	มาก	6	4.73	0.50	มากที่สุด	78
7	ครูผู้สอนได้รับความ ร่วมมือและสนับสนุน อย่างเต็มที่จากทุกกลุ่มใน โรงเรียนในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	3.69	0.82	มาก	8	4.84	0.39	มากที่สุด	3
8	ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ โดยไม่ตัดสินและ ไม่ประเมินคุณค่าของกัน และกัน	3.99	0.75	มาก	2	4.85	0.36	มากที่สุด	2
9	ครูผู้สอนมีการประสาน ความร่วมมือในกิจกรรม การพัฒนาต่างๆ ของ โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.81	มาก	1	4.83	0.41	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย		3.86	0.79	มาก		4.88	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ในภาพรวม ผลปรากฏดังนี้ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86, \sigma = 0.79$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.88, \sigma = 0.36$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นจริงแต่ละรายการพบว่า รายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ครูผู้สอนมีการประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.18, \sigma = 0.82$) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีบทบาทในการเป็นผู้นำตามภาระงานที่รับผิดชอบ ($\mu = 3.90, \sigma = 0.75$) และครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทางวิชาชีพตามสมรรถนะของตนเองให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการจำเป็นของตนเอง ($\mu = 3.84, \sigma = 0.98$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.17, \sigma = 1.07$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.67 ถึง 4.93) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.93, \sigma = 0.25$) ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทางวิชาชีพตามสมรรถนะของตนเองให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการจำเป็นของตนเอง ($\mu = 4.83, \sigma = 0.38$) และผู้บริหารให้อำนาจการคิดและตัดสินใจแก่ครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.81, \sigma = 0.39$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ โรงเรียนมีระบบช่วยชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงครูผู้สอน ($\mu = 4.67, \sigma = 0.5$)

ตารางที่ 0.12 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม

ข้อที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	การแปลความหมาย	ลำดับ	μ	σ	การแปลความหมาย	ลำดับ
1	โรงเรียนมีการจัดการโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน	3.66	0.76	มาก	4	4.85	0.35	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.44	0.81	ปานกลาง	7	4.74	0.50	มากที่สุด	5
3	โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารเพื่อการชี้แนะ การสะท้อนคิดและการนำเสนอ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อความคล่องตัว และรวดเร็วในการสื่อสาร เป็นที่เอื้ออำนวยให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.84	0.74	มาก	2	4.76	0.44	มากที่สุด	4
4	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพการจัดการเรียนรู้ให้ครูอย่างต่อเนื่อง	3.70	0.73	มาก	3	4.72	0.49	มากที่สุด	7

ตารางที่ 0.13 (ต่อ)

ข้อที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ	μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ
5	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพพร้อมกันกับครูผู้สอน อย่างสม่ำเสมอ	3.53	0.96	มาก	6	4.66	0.48	มากที่สุด	8
6	ครูผู้สอนได้รับการ สนับสนุนทรัพยากรที่ จำเป็น และการเข้าถึง เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการ จัดการเรียนการสอนและ การปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.56	0.80	มาก	5	4.81	0.39	มากที่สุด	3
7	ครูผู้สอนมีตารางเวลาใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน เพื่อเป้าหมายใน การพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	3.92	0.84	มาก	1	4.73	0.44	มากที่สุด	6
8	ครูผู้สอนมีภาระงาน เหมาะสมตามเกณฑ์ภาระ งานที่กำหนด	3.43	0.803	ปานกลาง	8	4.83	0.37	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		3.63	0.80	มาก		4.76	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม ในภาพรวมผลปรากฏดังนี้ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.80$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.43$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นจริงแต่ละรายการพบว่า รายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ครูผู้สอนมีตารางเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป้าหมายในการ

พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\mu = 3.92, \sigma = 0.84$) โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อการชี้แนะ การสะท้อนคิดและการนำเสนอ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อความคล่องตัว และรวดเร็วในการสื่อสาร เป็นที่เอื้ออำนวยให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\mu = 3.84, \sigma = 0.74$) และโรงเรียนสนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพการจัดการเรียนรู้ให้ครูอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.70, \sigma = 0.73$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือครูผู้สอนมีภาระงานเหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด ($\mu = 3.43, \sigma = 0.80$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.67 ถึง 4.85) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่โรงเรียนมีการจัดการโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน ($\mu = 4.85, \sigma = 0.35$) ครูผู้สอนมีภาระงานเหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด ($\mu = 4.83, \sigma = 0.37$) และครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และการเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.81, \sigma = 0.39$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกับครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.66, \sigma = 0.89$)

ตารางที่ 0.14 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

ข้อ	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	การแปลความหมาย	ลำดับ	μ	σ	การแปลความหมาย	ลำดับ
1	โรงเรียนมีการประสานและได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.73	0.68	มาก	1	4.75	0.48	มากที่สุด	4

ตารางที่ 0.15 (ต่อ)

ข้อ ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระ อุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ	μ	σ	การแปล ความหมาย	ลำดับ
2	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และ นักเรียนมีส่วนร่วมใน การพัฒนาครูและพัฒนา โรงเรียนให้เกิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.53	0.75	มาก	3	4.79	0.43	มากที่สุด	1
3	โรงเรียนส่งเสริมการ สร้างเครือข่ายกับ สถาบันผลิตครูเพื่อร่วม พัฒนาชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	3.58	0.90	มาก	2	4.78	0.43	มากที่สุด	2
4	โรงเรียนส่งเสริมให้ นักเรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการ พัฒนาครูและพัฒนา โรงเรียนที่พึงประสงค์	3.52	0.78	มาก	4	4.77	0.44	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		3.59	0.78	มาก		4.77	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ในภาพรวม ผลปรากฏดังนี้ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.78$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.45$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นจริงแต่ละรายการพบว่า รายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการประสาน และได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการ

พัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\mu = 3.73, \sigma = 0.68$) โรงเรียนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับสถาบันผลิตครูเพื่อร่วมพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\mu = 3.58, \sigma = 0.90$) และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\mu = 3.53, \sigma = 0.75$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนที่พึงประสงค์ ($\mu = 3.52, \sigma = 0.78$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.75 ถึง 4.79) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\mu = 4.79, \sigma = 0.43$) โรงเรียนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับสถาบันผลิตครูเพื่อร่วมพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\mu = 4.78, \sigma = 0.43$) และโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนที่พึงประสงค์ ($\mu = 4.77, \sigma = 0.44$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือโรงเรียนมีการประสาน และได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\mu = 4.75, \sigma = 0.48$)

ตอนที่ 3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

จากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนในโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (μ_1) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) มาจัดลำดับด้วยการหาค่าดัชนีของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI_{modified}) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 0.16 ลำดับความความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ในภาพรวม

การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระ อุปถัมภ์ฯ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
1. การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของ นักเรียน	3.66	4.75	0.29	4
2. การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	3.65	4.77	0.30	3
3. การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือ ไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	3.86	4.88	0.26	5
4. การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัย แวดล้อม	3.63	4.76	0.31	2
5. การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก	3.59	4.77	0.32	1

จากตารางที่ 4.8 ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด
ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ($PNI_{modified} = 0.32$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการ
สนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม ($PNI_{modified} = 0.31$) การพัฒนาความเป็นผู้นำทาง
วิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.30$) ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ($PNI_{modified} =$
0.29) และการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.26$)

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ในแต่ละด้าน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.9 – 4.13

ตารางที่ 0.17 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
 วิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้
 ของนักเรียน

ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
1	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการ เรียนการสอน และปัญหาการจัดการ เรียนการสอน	3.75	4.67	0.25	7
2	ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายเดียวกันใน การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	3.39	4.71	0.39	3
3	ผู้บริหารตั้งคำถามให้ครูผู้สอนไตร่ตรอง ถึงปัญหา ข้อสมมติฐาน และแนวทาง วิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนอยู่เสมอในการประชุมหรือ การนิเทศ กำกับ ติดตาม	3.2	4.67	0.46	1
4	ครูผู้สอนนำแนวทางกลยุทธ์ที่ได้จากการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการ ปฏิบัติงาน	3.96	4.72	0.19	10
5	ครูผู้สอนร่วมกันพิจารณาตัวชี้วัดการ จัดการเรียนการสอน	3.82	4.74	0.24	9
6	ครูผู้สอนร่วมกันสร้างระบบตรวจสอบ หรือประเมินผลการเรียนรู้ที่แม่นยำและ ชัดเจน เพื่อติดตามความก้าวหน้าของ ผู้เรียน	3.7	4.77	0.29	5
7	ครูผู้สอนร่วมกันเพื่อแสวงหาและ ประยุกต์ข้อมูลความรู้ใหม่ๆ ในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน	3.84	4.83	0.26	6

ตารางที่ 0.18 (ต่อ)

ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
8	ครูผู้สอนมีประเด็นเป้าหมายที่ชัดเจน ร่วมกันเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้กับ ผู้เรียนในการพบปะแลกเปลี่ยนแต่ละ ครั้ง	3.66	4.75	0.30	4
9	ครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและ กิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของ ผู้เรียนที่หลากหลาย	3.45	4.82	0.40	2
10	บุคลากรภายในโรงเรียนมีความ รับผิดชอบร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	3.86	4.8	0.24	8

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนนั้น ครูผู้สอนมีความต้องการ 3 ลำดับแรกต่อไปนี้มากที่สุด ได้แก่ ต้องการให้ผู้บริหารตั้งคำถามให้ครูผู้สอนไตร่ตรองถึงปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่ถเสมอในการประชุมหรือการนิเทศ กำกับ ติดตาม ($PNI_{modified} = 0.46$) รองลงมาคือ ต้องการให้ครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย ($PNI_{modified} = 0.40$) และต้องการให้ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ($PNI_{modified} = 0.39$)

ตารางที่ 0.19 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
1	โรงเรียนมีระบบการบริหารที่ดี คือการ สร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกฝน และพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกัน	3.47	4.74	0.37	3
2	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีบทบาท ในการเป็นผู้นำตามภาระงานที่รับผิดชอบ	3.90	4.80	0.23	8
3	โรงเรียนมีระบบช่วยชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง ครูผู้สอน	3.48	4.67	0.34	4
4	โรงเรียนจัดเวทีที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ	3.36	4.71	0.40	2
5	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	3.17	4.93	0.56	1
6	ผู้บริหารให้อำนาจการคิดและตัดสินใจแก่ ครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	3.80	4.81	0.27	6
7	ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทางวิชาชีพ ตามสมรรถนะของตนเองให้สอดคล้องกับ ความสนใจและความต้องการจำเป็นของ ตนเอง	3.84	4.83	0.26	7
8	ครูผู้สอนได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	4.18	4.76	0.14	9

ตารางที่ 0.20 (ต่อ)

ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
9	ครูผู้สอนร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงาน โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพ	3.61	4.75	0.32	5

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพนั้น ครูผู้สอนมีความต้องการ 3 ลำดับแรกต่อไปนี้มากที่สุด ได้แก่ ต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.56$) รองลงมาคือ ต้องการให้โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.40$) และต้องการให้โรงเรียนมีระบบการบริหารที่ดี คือการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกัน ($PNI_{modified} = 0.37$)

ตารางที่ 0.21 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
1	โรงเรียนมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษา สร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนอย่างสร้างสรรค์	3.8	4.64	0.22	6

ตารางที่ 0.22 (ต่อ)

ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระ อุปถัมภ์ฯ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
2	โรงเรียนมีกระบวนการสร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน	3.68	4.72	0.28	2
3	ครูผู้สอนมีความเชื่อถือว่าว่างใจ มี ความสัมพันธ์เชิงบวกในการทำงานร่วมกัน	3.98	4.82	0.21	8
4	ครูผู้สอนร่วมสร้างพันธะสัญญาร่วมกันที่จะ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.87	4.77	0.23	5
5	ครูผู้สอนสังเกตการสอนของเพื่อนครูและให้ ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์	3.89	4.86	0.24	3
6	ครูผู้สอนมีความเชื่อ วิสัยทัศน์ คุณค่า และ บรรทัดฐานร่วมกัน	3.82	4.73	0.23	4
7	ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือและสนับสนุน อย่างเต็มที่จากทุกกลุ่มในโรงเรียนในการ ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.69	4.84	0.31	1
8	ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยไม่ตัดสิน และไม่ประเมินคุณค่าของกันและกัน	3.99	4.85	0.21	7
9	ครูผู้สอนมีการประสานความร่วมมือใน กิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ของโรงเรียนอย่าง ต่อเนื่อง	4.00	4.83	0.20	9

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการส่งเสริมการยอมรับ
และความเชื่อถือว่าว่างใจในการทำงานร่วมกันนั้น ครูผู้สอนมีความต้องการ 3 ลำดับแรกต่อไปนี้มาก
ที่สุด ได้แก่ ต้องการได้รับความร่วมมือและสนับสนุนอย่างเต็มที่จากทุกกลุ่มในโรงเรียนในการ
ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.312$) รองลงมาคือ ต้องการให้โรงเรียนมี

กระบวนการสร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.283$) และต้องการให้ครูผู้สอนสังเกตการสอนของเพื่อนครูและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.249$)

ตารางที่ 0.23 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม

ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ		ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น (PNI_{modified})	ลำดับ
1	โรงเรียนมีการจัดการโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน	3.67	4.86	0.32	4
2	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.45	4.74	0.38	2
3	โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารเพื่อการชี้แนะ การสะท้อนคิดและการนำเสนอ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อความคล่องตัว และรวดเร็วในการสื่อสาร เป็นที่เอื้ออำนวยให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.84	4.77	0.24	7
4	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพการจัดการเรียนรู้ให้ครูอย่างต่อเนื่อง	3.71	4.72	0.27	6
5	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกับครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ	3.53	4.67	0.32	5
6	ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และการเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.56	4.81	0.35	3

ตารางที่ 0.24 (ต่อ)

ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระ อุปถัมภ์ฯ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ	
7	ครูผู้สอนมีตารางเวลาในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป้าหมายในการ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.92	4.74	0.21	8
8	ครูผู้สอนมีภาระงานเหมาะสมตามเกณฑ์ ภาระงานที่กำหนด	3.43	4.83	0.41	1

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม ครูผู้สอนมีความต้องการ 3 ลำดับแรกต่อไปนี้มากที่สุด ได้แก่ ต้องการได้รับการภาระงานเหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด ($PNI_{modified} = 0.41$) รองลงมาคือ ต้องการให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.38$) และต้องการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และการเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.35$)

ตารางที่ 0.25 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
1	โรงเรียนมีการประสาน และได้รับความ ร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการ พัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.73	4.75	0.27	4

ตารางที่ 0.26 (ต่อ)

ที่	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
2	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.53	4.79	0.35	1
3	โรงเรียนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับสถาบันผลิตครูเพื่อร่วมพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.58	4.78	0.33	3
4	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนที่พึงประสงค์	3.52	4.77	0.35	2

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ครูผู้สอนมีความต้องการ 3 ลำดับแรกต่อไปนี้มากที่สุด ได้แก่ ต้องการให้โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.35$) รองลงมาคือ ต้องการให้โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนที่พึงประสงค์ ($PNI_{modified} = 0.35$) และต้องการให้โรงเรียนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับสถาบันผลิตครูเพื่อร่วมพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.33$)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

สำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลระยะที่ 2 โดยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 คน จนได้เป็นแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ทั้ง 5 ด้านโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก พบว่าผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรกนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีการแสดงความคิดเห็นไว้และสรุปแนวทางในการบริหารจัดการไว้ดังนี้

2.1.1 โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในการดูแลการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาครูและพัฒนานักเรียน
- 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด
- 3) เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนและกระบวนการบริหาร โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.2 โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนที่พึงประสงค์ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน
- 2) เปิดช่องทางการติดต่อโรงเรียนผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น Facebook / official line เป็นต้น เพื่อสร้างชุมชนแห่งการแลกเปลี่ยนระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในหลากหลายช่องทาง เพื่อให้ผู้ปกครองและชุมชนเห็นภาพผลสำเร็จของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือต่อไป

2) เรียนเชิญผู้ปกครอง หรือคนในชุมชนที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ เข้ามาเป็นหนึ่งในคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารโรงเรียน

2.1.3 โรงเรียนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับสถาบันผลิตครูเพื่อร่วมพัฒนาชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเช่น ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ ครูต่างโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ เข้ามาเติมเต็มและสังเกตการสอนของครูเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในสหวิทยาเขตในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือระดับชั้นนักเรียน

3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างๆ องค์กรล้อมรอบ

2.2 ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม พบว่าผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรกนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีการแสดงความคิดเห็นไว้และสรุปแนวทางในการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

2.2.1 ครูผู้สอนมีภาระงานเหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) ผู้บริหารจะต้องมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ความเชี่ยวชาญ

2) ผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เหมาะสมกับครู

3) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน อยู่สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน เช่น เข้ารับการอบรมงานด้านพัสดุ การเงิน เป็นต้น

2.2.2 โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) จัดทำปฏิทินการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ชัดเจน

2) จัดห้องพักรู หรือห้องประชุมให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น มีมุมไว้นั่งประชุม พุดคุยปรึกษาหารืออย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

3) สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพของครู

2.2.3 ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และการเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) สร้างระบบสนับสนุน การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนโดยง่าย และทันสมัย เพื่อให้สะดวกกับการค้นหาข้อมูลที่จำเป็นของนักเรียน หรือเข้าใช้ประโยชน์ได้โดยไม่มีข้อขัดข้อง

2) พัฒนาระบบฐานข้อมูลออนไลน์ให้เป็นปัจจุบัน

3) วางนโยบายสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดซื้อสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ปรับใช้ในการพัฒนาตนเองและนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ติดตั้งระบบวิดีโอสตรีมมิง / อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับครูในการถ่ายทอดกระบวนการจัดการเรียนการสอนหากเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ที่ส่งผลให้โรงเรียนต้องปิดกรณีพิเศษ

2.3 ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ พบว่าผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรกนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีการแสดงความคิดเห็นไว้และสรุปแนวทางในการบริหารจัดการไว้ดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อส่วนรวม และสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกลางในการทำงาน ยึดหลักธรรมาภิบาล บริหารงานด้วยความโปร่งใส สุจริต

2.3.2 โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) จัดให้มีมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับกลุ่มสาระฯ ข้ามกลุ่มสาระฯ และระดับสหวิทยาเขต เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้

2) เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างครู-ครู ครู-ผู้บริหาร ครู-ผู้เชี่ยวชาญ ที่หลากหลาย ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3) จัดทำช่องทางในการนำเสนอผลงาน / นวัตกรรมทางการศึกษา / ผลการปฏิบัติที่ยอดเยี่ยมของครู เช่น website โรงเรียน หรือ page facebook แก่สาธารณชนเพื่อเป็นช่องทางสำหรับการแลกเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.3.3 โรงเรียนมีระบบการบริหารที่ดี คือการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกัน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) กำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนที่ชัดเจน
- 2) จัดตั้งครูแกนนำของทีมและส่งเสริม พัฒนาให้มีบทบาทในการเป็นผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ
- 3) เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการเข้ากลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สนใจ และต้องการแก้ไขปัญหาของนักเรียนร่วมกัน
- 4) สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานแบบอุทิศตน เช่น กิจกรรมวันเกียรติยศให้แก่ครูที่สร้างคุณงามความดีแก่โรงเรียน สังคม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อครู
- 5) เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครู เช่น จัดสวัสดิการต่างๆ ที่นอกเหนือจากสวัสดิการข้าราชการ เช่น ของขวัญวันเกิด สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น
- 6) สนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่าผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรกนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีการแสดงความคิดเห็นไว้และสรุปแนวทางในการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

2.4.1 ผู้บริหารตั้งคำถามให้ครูผู้สอนไตร่ตรองถึงปัญหา ข้อสมมติฐาน และแนวทางวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอในการประชุมหรือการนิเทศกำกับ ติดตาม มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) จัดตารางชั่วโมงให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ากลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพบปะพูดคุยกับครูอย่างเป็นประจำเพื่อร่วมกันตรวจสอบหาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำและผู้ควบคุมในการพูดคุยรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละครั้ง
- 3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการอย่างเต็มที่ ในการแก้ปัญหาของนักเรียนในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 4) สร้างความร่วมมือร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน เพื่อช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครู

2.4.2 ครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) จัดตั้งครูแกนนำของทีมเพื่อเป็นผู้นำกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษานำครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผลงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และประสบความสำเร็จ เพื่อมีแนวทางในการนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียน
- 3) จัดชั่วโมงและตารางสอนที่เอื้อให้ครูได้มีเวลาดำเนินการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันทั้งในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 เพื่อวิเคราะห์และระบุปัญหา ออกแบบกิจกรรม นวัตกรรมและจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
- 4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของยุคศตวรรษที่ 21 รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับตามความต้องการในยุคปัจจุบัน
- 5) จัดสรุปผลการปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรต่อไป

2.4.3 ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2) จัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การส่งเสริมศักยภาพ การแข่งขันทักษะต่างๆ เป็นต้น
- 3) สนับสนุนให้ครูทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนานักเรียน

2.5 ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน พบว่าผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรกนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีการแสดงความคิดเห็นไว้และสรุปแนวทางในการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

2.5.1 ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือและสนับสนุนอย่างเต็มที่จากทุกกลุ่มในโรงเรียนในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นต่างๆ เช่นระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 เพื่อส่งเสริมและพัฒนานักเรียนร่วมกัน

2) แต่งตั้งคณะกรรมการทำงานในโรงเรียน ในการขับเคลื่อน ส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการสอนและการประเมินผล

3) ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การร่วมมือร่วมพลัง สร้างความคุ้นเคย มีความสัมพันธ์ร่วมกัน

2.5.2 โรงเรียนมีกระบวนการสร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) สร้างทัศนคติที่ดี เชิงบวก ต่ออุดมการณ์ นโยบายต่างๆ ให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ

2) ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ / พันธกิจ / เป้าหมาย / แผนงาน / โครงการต่างๆ ร่วมกันเพื่อให้ทุกคนมองไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายที่เหมือนกัน

3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อให้เกิดเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของโรงเรียน สร้างคุณค่าให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานในองค์กร

2.5.3 ครูผู้สอนสังเกตการสอนของเพื่อนครูและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) จัดอบรมพัฒนาครูในด้านเทคนิคการสังเกตการสอนของเพื่อนครูและแนวทางการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ วิธีการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อนของเพื่อนครูได้อย่างสร้างสรรค์

2) การจับคู่นิเทศ coaching and mentoring โดยให้ครูผู้มีความรอบรู้ มีประสบการณ์สังเกตการสอนเพื่อที่จะสามารถบอกจุดที่ควรพัฒนาได้อย่างถูกต้อง



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

1.1.2 เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

1.1.3 เพื่อเสนอแนวการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ตามระยะการวิจัยที่มี 2 ระยะ คือ ประชากรที่ใช้ในการสำรวจสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นฯ ในระยะที่ 1 ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 132 คน สำหรับการวิจัยระยะที่ 2 ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ชุด มีค่าความตรงด้านเนื้อหาโดยมี

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเที่ยงของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .97 และ .98 ตามลำดับ

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ เก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยขอรับหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และนำส่งผู้อำนวยการโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรจำนวน 132 คน ซึ่งเมื่อดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามคืนมาด้วยตนเองครบ 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ในประเด็นแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยดำเนินการในวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ.2563, 21 ธันวาคม พ.ศ.2563 และ 25 มกราคม พ.ศ.2564

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ระดับของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ใช้การหาค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร (σ) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ผู้วิจัยได้คำนวณค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) และนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญ

การวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 สภาพที่เป็นจริงของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ พบว่าสถานศึกษา มีการเสริมสร้างความเป็นชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ตามสภาพที่เป็นจริง ทั้งในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 2) ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 4) ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม และ 5) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โดยแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

1) *ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน*

พบว่า สถานศึกษาดำเนินทุกรายงานอยู่ในระดับ มาก โดยรายการที่มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ครูผู้สอนมีการประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยไม่ตัดสินและไม่ประเมินคุณค่าของกันและกัน และมีความเชื่อถือไว้วางใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในการทำงานร่วมกัน ส่วนรายการที่มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น ได้แก่ โรงเรียนมีกระบวนการสร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือและสนับสนุนอย่างเต็มที่จากทุกกลุ่มในโรงเรียนในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และโรงเรียนมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษา สร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนอย่างสร้างสรรค์

2) *ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน*

พบว่าสถานศึกษาดำเนินทุกรายงานอยู่ในระดับ มาก โดยรายการที่มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ครูผู้สอนนำแนวทางกลยุทธ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และครูผู้สอนร่วมกันเพื่อแสวงหาและประยุกต์ข้อมูลความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่วนรายการที่มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น ได้แก่ ผู้บริหารตั้งคำถามให้ครูผู้สอนไตร่ตรองถึงปัญหา ข้อสมมติฐาน และแนวทางวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอในการประชุมหรือการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย

3) *ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ*

พบว่าสถานศึกษาดำเนินทุกรายงานอยู่ในระดับ มาก โดยรายการที่มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ครูผู้สอนได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีบทบาทในการเป็นผู้นำตามภาระงานที่รับผิดชอบ และครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทางวิชาชีพตามสมรรถนะของตนเองให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการจำเป็นของตนเอง ส่วนรายการที่มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการ

พัฒนาวิชาชีพ และมีระบบการบริหารที่ดี สร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกัน

4) *ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม* พบว่าสถานศึกษาดำเนินทุกรายงานอยู่ในระดับ มาก โดยรายการที่มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ครูผู้สอนมีตารางเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อการชี้แนะ การสะท้อนคิดและการนำเสนอ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อความคล่องตัว และรวดเร็วในการสื่อสาร เป็นที่เอื้ออำนวยให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพการจัดการเรียนรู้ให้ครูอย่างต่อเนื่อง ส่วนรายการที่มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น ได้แก่ ครูผู้สอนมีภาระงานเหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกันกับครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ

5) *ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก* พบว่าสถานศึกษาดำเนินทุกรายงานอยู่ในระดับ มาก โดยรายการที่มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูง ได้แก่ โรงเรียนมีการประสานและได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่วนรายการที่มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนที่พึงประสงค์

1.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ พบว่า สถานศึกษาควรมีการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน ร่วมกัน ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม และด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

1) *ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน* พบว่า สถานศึกษาควรดำเนินทุกรายการอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยรายการที่ควรดำเนินการอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ครูผู้สอนสังเกตการสอนของเพื่อนครูและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยไม่ตัดสินและไม่ประเมินคุณค่าของกันและกัน และได้รับความร่วมมือและสนับสนุนอย่างเต็มที่จากทุกกลุ่มในโรงเรียนในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนรายการที่ควรดำเนินการอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น ได้แก่ การพัฒนาสภาพแวดล้อมทาง

การศึกษา สร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนอย่างสร้างสรรค์ มีกระบวนการสร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกันและการมีความเชื่อ วิสัยทัศน์ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน

2) *ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก* พบว่า สถานศึกษาควรดำเนินทุกรายการอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยรายการที่ควรดำเนินการอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่วนรายการที่ควรดำเนินการอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น ได้แก่ การประสาน และได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3) *ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ* พบว่า สถานศึกษาควรดำเนินทุกรายการอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยรายการที่ควรดำเนินการอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทางวิชาชีพตามสมรรถนะของตนเองให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการจำเป็นของตนเอง และผู้บริหารให้อำนาจการคิดและตัดสินใจแก่ครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ส่วนรายการที่ควรดำเนินการอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น ได้แก่ โรงเรียนมีระบบช่วยชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงครูผู้สอน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ และการระบบการบริหารที่ดี การสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกัน

4) *ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม* พบว่า สถานศึกษาควรดำเนินทุกรายการอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยรายการที่ควรดำเนินการอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การจัดการโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน ครูผู้สอนมีภาระงานเหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด และครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และการเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนรายการที่ควรดำเนินการอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น ได้แก่ ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกับครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ การสนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพการจัดการเรียนรู้ให้ครูอย่างต่อเนื่อง และครูผู้สอนมีตารางเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

5) *ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน* พบว่า สถานศึกษาควรดำเนินทุกรายการอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยรายการที่ควรดำเนินการอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ครูผู้สอนร่วมกันเพื่อแสวงหาและประยุกต์ข้อมูลความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย และบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ส่วนรายการที่

ควรดำเนินการอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และปัญหาการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารตั้งคำถามให้ครูผู้สอนไต่รตรองถึงปัญหา ข้อสมมติฐาน และแนวทางวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอในการประชุมหรือการนิเทศ กำกับ ติดตาม และมีการเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

1.3.3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ลำดับที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ โดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) **ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก** พบว่า สถานศึกษามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ดังนี้ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนที่พึงประสงค์ และการเสริมสร้างเครือข่ายกับสถาบันผลิตครูเพื่อร่วมพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) **ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม** พบว่า สถานศึกษามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ดังนี้ ต้องการให้ครูผู้สอนมีภาระงานเหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) **ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ** พบว่า สถานศึกษามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ และการมีระบบบริหารที่ดี สร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกัน

4) **ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน** พบว่า สถานศึกษามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ดังนี้ ต้องการให้ผู้บริหารตั้งคำถามให้ครูผู้สอนไต่รตรองถึงปัญหา ข้อสมมติฐาน และแนวทางวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอในการประชุมหรือการนิเทศ กำกับ ติดตาม

5) *ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน*
พบว่า สถานศึกษามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ดังนี้ ต้องการได้รับความร่วมมือ และสนับสนุนอย่างเต็มที่จากทุกกลุ่มในโรงเรียนในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนมีกระบวนการสร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน และครูผู้สอนมีการสังเกตการณ์ สอนของเพื่อนครูและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์

1.3.4 แนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1) *ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก* จากประเด็นแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ มีดังนี้ 1) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนที่พึงประสงค์ 3) โรงเรียนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับสถาบันผลิตครูเพื่อร่วมพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(1) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีแนวทางในการพัฒนา ได้แก่ (1) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในการดูแลการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาครูและพัฒนานักเรียน (2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด และ (3) เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนและกระบวนการบริหาร โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

(2) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนที่พึงประสงค์ มีแนวทางในการพัฒนา ได้แก่ (1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน (2) เปิดช่องทางการติดต่อโรงเรียนผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น Facebook / official line เป็นต้น เพื่อสร้างชุมชนแห่งการแลกเปลี่ยนระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในหลากหลายช่องทาง เพื่อให้ผู้ปกครองและชุมชนเห็นภาพผลสำเร็จของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือต่อไป และ (3) เรียนเชิญผู้ปกครอง หรือคนในชุมชนที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ เข้ามาเป็นหนึ่งในคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารโรงเรียน

(3) โรงเรียนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับสถาบันผลิตครูเพื่อร่วมพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางในการพัฒนา ได้แก่ (1) เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเช่น

ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ ครูต่างโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ เข้ามาเติมเต็มและสังเกตการสอนของครู เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (2) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในสหวิทยาเขตในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือระดับชั้นนักเรียน และ (3) สร้างเครือข่าย ความร่วมมือทางการศึกษาร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างๆ องค์กรล้อมรอบ

2) *ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม* จากประเด็นแนวทาง ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ มี ดังนี้ 1) ครูผู้สอนมีภาระงานเหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด 2) โรงเรียนมีการบริหารจัดการ ทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุน ทรัพยากรที่จำเป็น และการเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

(1) ครูผู้สอนมีภาระงานเหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด แนวทาง ในการพัฒนา ได้แก่ (1) ผู้บริหารจะต้องมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติงานที่ ตนเองมีความรู้ความเชี่ยวชาญ (2) ผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เหมาะสมกับครู และ (3) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน อยู่สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน เช่น เข้ารับการอบรมงานด้านพัสดุ การเงิน เป็นต้น

(2) โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางในการพัฒนา ได้แก่ (1) จัดทำปฏิทินการดำเนินงานชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพให้ชัดเจน (2) จัดห้องพักครู หรือห้องประชุมให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการมี ปฏิสัมพันธ์ในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น มีมุมไว้นั่งประชุม พุดคุยปรึกษาหารือ อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ และ (3) สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการระดม ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพของครู

(3) ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และการเข้าถึง เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางในการ พัฒนา ได้แก่ (1) สร้างระบบสนับสนุน การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนโดยง่าย และทันสมัย เพื่อให้สะดวกกับการค้นหาข้อมูลที่จำเป็นของนักเรียน หรือเข้าใช้ประโยชน์ได้โดยไม่ซับซ้อน (2) พัฒนาระบบฐานข้อมูลออนไลน์ให้เป็นปัจจุบัน 3) วางนโยบายสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดซื้อ สื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ ปรบิใช้ในการพัฒนาตนเองและนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (4) ติดตั้งระบบวิดีโอสตรีมมิ่ง / อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับครูในการถ่ายทอดกระบวนการจัดการเรียน

การสอนหากเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ที่ส่งผลให้โรงเรียนต้องปิดกรณีพิเศษ

3) *ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ* จากประเด็นแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ มีดังนี้ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 2) โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ 3) โรงเรียนมีระบบการบริหารที่ดี คือการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกัน

(1) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน แนวทางในการพัฒนา ได้แก่ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อส่วนรวม และสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ (2) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกลางในการทำงาน ยึดหลักธรรมาภิบาล บริหารงานด้วยความโปร่งใส สุจริต

(2) โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ แนวทางในการพัฒนา ได้แก่ (1) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับกลุ่มสาระฯ ข้ามกลุ่มสาระฯ และระดับสหวิทยาเขต เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้ (2) เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างครู-ครู ครู-ผู้บริหาร ครู-ผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลาย ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และ (3) จัดทำช่องทางในการนำเสนอผลงาน / นวัตกรรมทางการศึกษา / ผลการปฏิบัติที่ยอดเยี่ยมของครู เช่น website โรงเรียน หรือ page facebook แก่สาธารณชนเพื่อเป็นช่องทางสำหรับการแลกเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

(3) โรงเรียนมีระบบการบริหารที่ดี คือการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกัน แนวทางในการพัฒนา ได้แก่ (1) กำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนที่ชัดเจน (2) จัดตั้งครูแกนนำของทีมและส่งเสริม พัฒนาให้มีบทบาทในการเป็นผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ (3) เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการเข้ากลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สนใจ และต้องการแก้ไขปัญหาของนักเรียนร่วมกัน (4) สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานแบบอุทิศตน เช่น กิจกรรมวันเกียรติยศให้แก่ครูที่สร้างคุณงามความดีแก่โรงเรียน สังคม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อครู (5) เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครู เช่น จัดสวัสดิการต่างๆ ที่นอกเหนือจากสวัสดิการข้าราชการ เช่น ของขวัญวันเกิด สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น และ (6) สนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4) *ด้านการปฏิบัติที่มีผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน* จากประเด็นแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ มีดังนี้ 1) ผู้บริหารตั้งคำถามให้ครูผู้สอนไตร่ตรองถึงปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทาง

วิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอในการประชุมหรือการนิเทศ กำกับ ติดตาม
 2) ครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย 3)
 ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

(1) ผู้บริหารตั้งคำถามให้ครูผู้สอนไตร่ตรองถึงปัญหา ข้อสมมติฐาน และ
 แนวทางวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอในการประชุมหรือการนิเทศ กำกับ
 ติดตาม แนวทางในการพัฒนา ได้แก่ (1) จัดตารางชั่วโมงให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ากลุ่มชุมชนแห่ง
 การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพบปะพูดคุยกับครูอย่างเป็นประจำเพื่อร่วมกันตรวจสอบหาปัญหาและ
 แนวทางการแก้ปัญหาในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน (2) ผู้บริหาร
 สถานศึกษาเป็นผู้นำและผู้ควบคุมในการพูดคุยรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละครั้ง (3)
 ผู้บริหารให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการอย่างเต็มที่ ในการแก้ปัญหาของนักเรียนในกระบวนการ
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (4) สร้างความร่วมมือร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูในโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครู

(2) ครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการ
 ของผู้เรียนที่หลากหลาย แนวทางในการพัฒนา ได้แก่ (1) จัดตั้งครูแกนนำของทีมเพื่อเป็นผู้นำกระตุ้น
 ให้เกิดการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) ผู้บริหารสถานศึกษานำครูไปศึกษาดูงาน
 โรงเรียนที่มีผลงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และประสบความสำเร็จ เพื่อมีแนวทางในการนำมาปรับใช้ให้
 เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียน (3) จัดชั่วโมงและตารางสอนที่เอื้อให้ครูได้มีเวลาดำเนินการ
 กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันทั้งในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระดับชั้น
 มัธยมศึกษาปีที่ 1-6 เพื่อวิเคราะห์และระบุปัญหา ออกแบบกิจกรรม นวัตกรรมและจัดทำแผนการ
 จัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน(4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้
 ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของยุคศตวรรษที่ 21 รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา
 หลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับตามความต้องการในยุคปัจจุบัน และ (5) จัดสรุปผลการปฏิบัติงาน
 ในแต่ละปีการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรต่อไป

(3) ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของ
 นักเรียน แนวทางในการพัฒนา ได้แก่ (1) ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมุ่งเน้นการประเมินผล
 การเรียนรู้ของนักเรียน (2) จัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนา
 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การส่งเสริมศักยภาพ การแข่งขันทักษะต่างๆ เป็นต้น และ 3)
 สนับสนุนให้ครูทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียน

5) *ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือว่าไว้วางใจในการทำงาน
 ร่วมกัน* จากประเด็นแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
 สายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯมีดังนี้ 1) ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือและสนับสนุนอย่างเต็มที่จากทุกกลุ่ม

ในโรงเรียนในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) โรงเรียนมีกระบวนการสร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน 3) ครูผู้สอนสังเกตการสอนของเพื่อนครูและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็น ประโยชน์

(1) ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือและสนับสนุนอย่างเต็มที่จากทุกกลุ่มใน โรงเรียนในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน แนวทางในการพัฒนา ได้แก่ (1) ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นต่างๆ เช่น ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 เพื่อส่งเสริมและพัฒนานักเรียนร่วมกัน (2) แต่งตั้งคณะกรรมการทำงาน ในโรงเรียน ในการขับเคลื่อน ส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการสอนและการประเมินผล และ (3) ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การร่วมมือรวมพลัง สร้าง ความคุ้นเคย มีความสัมพันธ์ร่วมกัน

(2) โรงเรียนมีกระบวนการสร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน แนวทางในการพัฒนา ได้แก่ (1) สร้างทัศนคติที่ดี เชิงบวก ต่อจุดมุ่งหมาย นโยบายต่างๆ ให้ครู ตระหนักถึงความสำคัญ (2) ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ / พันธกิจ / เป้าหมาย / แผนงาน / โครงการ ต่างๆ ร่วมกันเพื่อให้ทุกคนมองไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายที่เหมือนกัน และ (3) สร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดี เพื่อให้เกิดเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของโรงเรียน สร้างคุณค่าให้เกิดความภาคภูมิใจใน การทำงานในองค์กร

(3) ครูผู้สอนสังเกตการสอนของเพื่อนครูและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็น ประโยชน์ แนวทางในการพัฒนา ได้แก่ (1) จัดอบรมพัฒนาครูในด้านเทคนิคการสังเกตการสอนของ เพื่อนครูและแนวทางการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ วิธีการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อนของเพื่อนครูได้อย่างสร้างสรรค์ และ (2) การจับคู่นิเทศ coaching and mentoring โดยให้ ครูผู้มีความรอบรู้ มีประสบการณ์สังเกตการสอนเพื่อที่จะสามารถบอกจุดที่ควรพัฒนาได้อย่างถูกต้อง

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจควรแก่การนำมา อภิปรายผล ดังนี้

2.1 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี

สถานศึกษามีการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามสภาพที่เป็นจริงในภาพรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูงกว่าระดับอื่น รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจในการร่วมมือ ร่วมพลัง ความตั้งใจร่วมกัน การสร้างความคิดสร้างสรรค์แบบกลุ่ม การสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน นอกจากนั้นแล้ว สถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีผลสัมฤทธิ์บรรลุตามที่เป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด ดังจะเห็นได้จากการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนด โดยเฉพาะมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน และ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม ซึ่งแม้ว่าผลการประเมินดังกล่าวจะอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ และสะท้อนความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาแล้วก็ตาม แต่ก็มีประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่นซึ่งได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม และการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาได้นั้น องค์ประกอบที่สำคัญคือการได้รับความส่งเสริม ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการร่วมบริหารเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนั้นแล้ว การบริหารจัดการแห่งทรัพยากรเชิงโครงสร้างที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูก็เป็นองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นให้มีการดำเนินงานในระดับที่มากขึ้น เช่น การสนับสนุนด้านเวลา สถานที่ การเข้าถึงเทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ มากไปกว่านั้นในประเด็นการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ซึ่งได้แก่การมีระบบที่สร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการรับรู้ และฝึกฝนพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ยังเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่มีการปฏิบัติในระดับที่ยังน้อยที่ครูต้องการได้รับการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเอง

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่คาดหวังให้สถานศึกษามีการดำเนินการในทุกประเด็นในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญในการต้องการพัฒนาตนเองของครู และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน และด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพและการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกในระดับที่เท่ากัน รองลงมาได้แก่ ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม และด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นลำดับสุดท้าย โดยผลจากการ

วิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสถานศึกษามีความประสงค์ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการยอมรับและความเชื่อใจในการปฏิบัติงาน โดยผ่านกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการร่วมมือ รวมพลัง เกิดเป็นวัฒนธรรมของการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งอาจเป็นเพราะครูให้ความสำคัญกับการได้รับความยอมรับและความเชื่อใจในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ ทั้งนี้อาจสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่มนุษย์นั้นมีความต้องการในความก้าวหน้าและการยอมรับในคุณค่าของตนเอง (Self-Esteem Need) จากบุคคลอื่นรอบข้าง และความต้องการตระหนักในตนเอง (Self Actualization Need) ในการต้องการการพัฒนาตนเอง เพื่อเติมเต็มศักยภาพของตนเอง นอกจากนั้นแล้ว บุคลากรของสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังคาดหวังให้สถานศึกษาสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาต้องบริหารจัดการแหล่งทรัพยากรต่างๆ ในการสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่มากขึ้น ทั้งด้านของเวลาและสถานที่ในการพบปะ เข้าร่วมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาวิชาชีพให้กับครูในสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับครูผู้สอน

นอกจากนี้ บุคลากรของสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความคาดหวังให้สถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์ให้กับนักเรียนเป็นลำดับสุดท้าย อาจแสดงให้เห็นว่าครู มีความรู้สึกที่สถานศึกษามีระดับการปฏิบัติในประเด็นนี้อยู่ในระดับที่ค่อนข้างน่าพึงพอใจอยู่แล้ว เนื่องจากสถานศึกษามีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่และมีผลสัมฤทธิ์ที่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

2.2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น และแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯพบว่า ลำดับที่ 1 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก (PNI=0.33) ลำดับที่ 2 ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม (PNI=0.31) ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ (PNI=0.30) ลำดับที่ 4 ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (PNI=0.29) และลำดับที่ 5 ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน (PNI=0.26) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญพิจารณาการจัดลำดับดังกล่าว และให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลร่วมกัน ตามลำดับความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้

2.2.1 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีความจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยต้องการได้รับการส่งเสริม ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ทั้งหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน

การร่วมบริหารเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยความต้องการจำเป็นสูงสุดใน 3 รายการแรกได้แก่ ลำดับที่ 1) ต้องการให้โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลำดับที่ 2) ต้องการส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนที่พึงประสงค์ และลำดับที่ 3) ต้องการให้ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับสถาบันผลิตครูเพื่อร่วมพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะเห็นได้ว่า สถานศึกษามีการปฏิบัติจริงของรายการดังกล่าวอยู่ในอันดับท้ายๆ แต่บุคลากรทั้งหมดส่วนใหญ่คาดหวังให้มีการปฏิบัติในระดับที่มากขึ้น ดังนั้นในเรื่องของการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงเป็นความต้องการจำเป็นที่สำคัญของสถานศึกษา โดยทั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเหตุผลในประเด็นเหล่านี้ คือ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาอาจขาดการประสานความร่วมมือกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกโรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชน ขาดการสร้างความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู จึงส่งผลให้สถานศึกษาไม่ได้รับการสนับสนุน หรือการให้ความช่วยเหลือ การติดตามจากชุมชน ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร นอกจากนั้นแล้ว ในด้านของความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน พบว่าระบบเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชนของโรงเรียนนั้นยังไม่เข้มแข็ง มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม และด้วยภาระงานประจำของผู้ปกครองที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายในชุมชน จึงทำให้เครือข่ายผู้ปกครองไม่สามารถมาทำงานร่วมกับโรงเรียนในการวางแผนและกำหนดนโยบายร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง เข้ามาเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรา สภาอดีต (2562) ที่ศึกษาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการด้วยเครือข่ายองค์กรจากภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญนั้นมีส่วนกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน ก่อให้เกิดเครือข่ายการร่วมมือร่วมใจ การสะท้อนผล ความรู้ใหม่ที่หลากหลายและสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนั้นแล้วยังสอดคล้องกับแนวคิดอนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนเอกชน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ พัฒนาครูและการพัฒนาโรงเรียน เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่นเดียวกับ Pirtle และ Tobia (2014) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น

จะต้องได้รับความสนับสนุนจากโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตร ในการร่วมบริหารเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.2 ด้านการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีความจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม ทั้งในด้านของเวลา สถานที่ และการเข้าถึงเทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ ให้เพียงพอเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และมีความต้องการจำเป็นสูงสุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1) ภาระงานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ของครู ลำดับที่ 2) การบริหารทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และลำดับที่ 3) การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นและการเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่า สถานศึกษามีการปฏิบัติของรายการดังกล่าวอยู่ในอันดับท้ายๆ แต่บุคลากรส่วนใหญ่ในสถานศึกษาคาดหวังว่า ประเด็นเหล่านี้ควรได้รับการส่งเสริมที่มากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นความต้องการจำเป็นที่สำคัญในการส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยทั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเหตุผลในแต่ละรายการ ดังนี้ บุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในการได้รับมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ของครู และได้รับการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรต่างๆ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ในปัจจุบัน ครูมีภาระสอนมากถึงเฉลี่ยถึง 18-20 คาบ/สัปดาห์ รวมทั้งสิ้นประมาณ 3-4 รายวิชา นอกจากนั้นแล้วยังมีการสอนเนตรนารี สอนติว Onet และคาบการเรียนการสอนเพื่อสนองนโยบายต่างๆ รวมทั้งยังมีภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอน ได้แก่ งานตามฝ่ายบริหาร เช่น วิชาการ บุคลากร งบประมาณ พัสดุ หรือทั่วไป รวมถึงการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนและชุมชนจัดขึ้นอีกด้วย ซึ่งภาระงานเหล่านี้ที่นอกเหนือจากงานสอนส่งผลให้ครูไม่มีเวลาอย่างเพียงพอในการพูดคุยเพื่อวางแผนร่วมกันในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน เช่นเดียวกับในส่วนของความต้องการจำเป็นในเรื่องการบริหารทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารจัดการสรรทรัพยากรต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมทางวิชาชีพของครู เช่น ความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน สื่อ ระบบอินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นและการเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ สอดคล้องกับ ฌรณฤทธิ อินทนาม (2553) กล่าวว่าโครงสร้างและสิ่งสนับสนุน เป็นคุณลักษณะและปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียนที่เอื้อให้ผู้บริหารและครู/บุคลากรทางการศึกษามีปฏิสัมพันธ์และประกอบกิจกรรมที่สร้างสรรค์ทางสังคมร่วมกัน และเสริมพลังอำนาจการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการและเพิ่มพูนความรู้ของผู้บริหารและครู/บุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้การจัดระบบโครงสร้างระบบงานที่ชัดเจน ทรัพยากรที่เพียงพอ ย่อมส่งเสริมให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้ เช่นเดียวกับ Hord (1997) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งได้เป็น 2

ประเภทได้แก่ 1) เงื่อนไขทางกายภาพ (Physical Condition) ได้แก่เวลาที่ครูจะพบปะพูดคุยกัน โครงสร้างของโรงเรียน ภาระงานสอนที่เหมาะสม 2) สมรรถนะของบุคคล (People Capacities) ที่พร้อมยอมรับกับคำติ ชม เช่นเดียวกับ Pirtle และ Tobia (2014) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น จะต้องได้รับความสนับสนุนจากโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตร ในการร่วมบริหารเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการจัดหา และกำหนดเวลาอย่างเพียงพอในการพูดคุย จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น การเข้าถึงเทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆเพื่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีความจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนา เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การมีระบบที่ดี สร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการรับรู้ ผักฝน และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารมอบหมายอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู กระจายภาวะผู้นำ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างอิสระและมีความคล่องตัว และมีความต้องการจำเป็นสูงสุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1) ต้องการให้ผู้บริการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 2) ต้องการเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ และลำดับที่ 3) ต้องการให้โรงเรียนมีระบบการบริหารที่ดี สร้างแรงจูงใจให้แก่ครูผู้สอนได้รับการผักฝนและพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน ซึ่งจากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าถึงสถานศึกษามีการดำเนินการในรายการดังกล่าวอยู่ในอันดับที่สาม แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรส่วนใหญ่มีความคาดหวังให้มีการดำเนินการในระดับที่มากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นความต้องการจำเป็นที่สำคัญในการส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยทั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเหตุผลในแต่ละรายการ ดังนี้ บุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นและคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูในด้านการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ มีภาวะผู้นำ มีความตระหนัก เห็นความสำคัญของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและสนับสนุนกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ข้อที่ 4.5 ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ทุกสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การนำองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในมุมมองของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่างๆที่ใช้ในสถานศึกษาและเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางให้บรรลุเป้าหมายของ

องค์กร เช่นเดียวกับ จิตลดา หนูดอนทราย (2562) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูบุคลากรในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ทำให้ครูร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้ ในส่วนของความต้องการจำเป็นในเรื่องเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจกล่าวได้ว่า ครูต้องการเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอเรื่องเล่าความสำเร็จของผู้เรียน หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการจัดการการสอน สภาพปัญหาของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบต่างๆ เช่น การสังเกตการณ์ การสนทนา สอดคล้องกับ สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา กล่าวไว้ว่า การประชุม Symposium เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ บทเรียนและแผนการพัฒนางานในอนาคตเป็นกิจกรรมสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เช่นเดียวกัน และลำดับที่ 3) ต้องการให้โรงเรียนมีระบบการบริหารที่ดี สร้างแรงจูงใจให้แก่ครูผู้สอนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้ความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งต้องการได้เปิดโอกาสได้ผลิตผลงานทางวิชาการโดยมีเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ และครูจะได้มีผลงานที่จะส่งเสริมตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยการตอบสนองและส่งเสริมให้ครูรู้สึกว่าคุณเองนั้นมีคุณค่า นอกจากนั้นแล้วอาจกล่าวได้ว่า ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการยกย่องชมเชยผลงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน มากไปกว่านั้นประเด็นเรื่องการพิจารณาความดีความชอบก็อาจเป็นสิ่งสำคัญ ในการมุ่งให้ขวัญกำลังใจให้กับครูให้มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ สอดคล้องกับสิริลักษณ์ นักดนตรี กล่าวไว้ว่า องค์กรประกอบในการจูงใจให้ครูพัฒนาเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นเพื่อความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ 1) การจูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจให้เกิดความท้าทายและความกระตือรือร้นในการทำงาน และ 2) การสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม เช่นเดียวกันกับ Marsh and Farrel (2015) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจำเป็นที่จะต้องพิจารณาแนวทางการบริหารที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อสร้างความไว้วางใจและพัฒนาบทบาททางวิชาชีพพร้อมกัน ตัวอย่างเช่น การสนับสนุนในด้านของเวลา และการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกจากนั้นแล้ว Hord (1997) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : ชุมชนของการสอบถามและปรับปรุงอย่าง

ต่อเนื่อง (Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นควรมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง เพื่อแสดงผลงานและถ่ายทอดนำเสนอประสบการณ์ในโรงเรียน และนำความสำเร็จสู่สาธารณะ ทั้งนี้สอดคล้องกับ สุภัทรา สถาปัตต์ (2562) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน กล่าวไว้ว่า ว่าแนวทางการบริหารงานและทำที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีใจเปิดกว้าง เปิดโอกาสให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาได้แสดงศักยภาพและให้การสนับสนุน การเสริมแรงทางบวก ส่งผลให้ครูเปิดใจและช่วยเสริมพลังอำนาจให้แก่ครูได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ ทั้งด้านวิชาชีพครูละคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในทางเดียวกันชูชาติ พวงสมจิตร ได้ทำวิจัยเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา กล่าวไว้ว่า การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำที่สนับสนุน และแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้

2.2.4 ด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนาในด้านการปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยกระบวนการที่หลากหลายเป็นประจำและต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่ละมีผลสัมฤทธิ์บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ และมีความต้องการจำเป็นสูงสุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1) ต้องการให้ผู้บริหารตั้งคำถามไต่ตรองถึงปัญหา ข้อสมมติฐาน และแนวทางวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอ ในการประชุมหรือนิเทศ กำกับ ติดตาม ลำดับที่ 2) ต้องการให้ครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย และลำดับที่ 3) ต้องการให้ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน จากผลการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน พบว่า การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นประเด็นที่มีความสำคัญและจำเป็นในการเสริมสร้างให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการบูรณาการการบริหารจัดการ เทคนิคการสอน และกลยุทธ์ที่หลากหลายให้สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่นเดียวกับ DuFour (2004) ได้กล่าวว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (A Focus on Student Learning) เป็นภารกิจหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในประเด็นนี้ เป็นประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยในบริบทของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ พบว่า ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นในประเด็นนี้เป็นลำดับที่ 4

แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติและได้รับการสนับสนุนในประเด็นนี้อย่างเพียงพอ โดยทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าในภาพรวมของโรงเรียนจะมีระดับการปฏิบัติในประเด็นนี้อยู่ในระดับที่มาก แต่ครูและบุคลากรในโรงเรียนยังมีความต้องการให้ผู้บริหารตั้งคำถามไต่ตรองถึงปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางวิธีการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอ ในการประชุมหรือนิเทศ กำกับ ติดตาม และมีความต้องการให้ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า ในปัจจุบัน ผู้บริหารเข้ามามีบทบาทในส่วนนี้น้อย และเนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีครูและบุคลากรจำนวนมาก อาจส่งผลถึงจำนวนของกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีจำนวนหลายกลุ่ม รวมถึงภาระงานการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีมาก จึงทำให้ผู้บริหารไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ลดหลั่นกันไปและแตกต่างจากสำคัญของครู ส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถเข้ากลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนได้ครบทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงเป็นความต้องการจำเป็นที่ครูต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญ เข้ามามีส่วนร่วม มีบทบาทในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น โดยการคอยกำกับ ติดตาม และประเมินผลการทำงาน เนื่องจากการกำกับกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลจะเป็นการตรวจสอบและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การประเมินเป็นกระบวนการที่บ่งบอกว่าการดำเนินการนั้นบรรลุผลตามความต้องการ มีปัญหาที่พบหรือไม่ นอกจากนั้นจะนำไปสู่การหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน การตรวจสอบ ประเมินผลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจะทำให้การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555:146) กล่าวไว้ในประเด็นของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ในการดำเนินการเพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรจะต้องมีการใช้คำถามชี้นำเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ สำหรับการเสริมสร้างการเป็นโรงเรียนที่ดี และมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้แก่ 1) ในแต่ละช่วงเวลาเรียนต้องการให้นักเรียนได้ความรู้และทักษะอะไรบ้าง 2) รู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ความรู้และทักษะที่จำเป็นนั้น 3) ทำอย่างไรหากนักเรียนบางคนไม่ได้เรียนสิ่งนั้น และ 4) ทำอย่างไรกับนักเรียนที่มีความก้าวหน้าไปแล้ว เช่นเดียวกับ Susan (2004) กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมรับผิดชอบและตัดสินใจในการสร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การสนับสนุนแนวทางหรือให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การสนับสนุนการนำกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนต่างไปใช้ และการร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เช่นเดียวกับชาร์ลี ตรีวิญญู (2560) ที่กล่าวไว้ในงานวิจัยเรื่อง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน : แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ ว่า ในกระบวนการทำงาน

หากผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งร่วมกับครู มักจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากครูมีขวัญและกำลังใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ในทางเดียวกัน มินตรา ลายสนิทเสรีกุล ก็ได้กล่าวไว้เช่นกันว่า จุดเริ่มต้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน คือ ผู้บริหารและครูมีความปรารถนาดีต่อผู้เรียน และร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือความสำเร็จของผู้เรียน สำหรับประเด็นสุดท้าย เรื่องความต้องการในด้านความร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย อาจกล่าวได้ว่า ความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตรในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องออกแบบให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการในปัจจุบัน รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทางเลือกหลากหลายที่เหมาะสมกับตนเอง อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีระดับของการปฏิบัติที่มาก แต่การพัฒนาหลักสูตรนั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ดังนั้นจึงเป็นความต้องการให้มีการปฏิบัติในระดับที่มากขึ้น สอดคล้องกับ Cohen (1985, อ้างถึงใน ชนกนันท์ ตันติวิไล 2561) ที่ระบุถึงเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ก็คือความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร และการมีส่วนร่วมในการพิจารณาความจำเป็นของนักเรียน เช่นเดียวกับ Dougherty Stahl (2015) กล่าวว่า ความต้องการในการจัดการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนให้มีทักษะที่จำเป็นตามมาตรฐานใหม่ๆ สร้างความตึงเครียดให้กับครูผู้สอน อย่างไรก็ตาม การร่วมมือรวมพลังร่วมกับเพื่อนร่วมงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และยังเป็นการความโดดเด่นเดียวในการทำงานของครูอีกด้วย

2.2.5 ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายในเรื่องของการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน โดยได้รับการส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจ ยอมรับ และเชื่อถือ โดยกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการร่วมมือ รวมพลัง มีความตั้งใจร่วมกัน สร้างความคิดสร้างสรรค์แบบกลุ่ม และเกิดเป็นวัฒนธรรมของการเรียนรู้ โดยมีความต้องการจำเป็นสูงสุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การได้รับความร่วมมือและสนับสนุนอย่างเต็มที่จากทุกกลุ่มในโรงเรียนในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ลำดับที่ 2) ได้แก่ การมีกระบวนการสร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน และลำดับที่ 3) ได้แก่ ครูผู้สอนร่วมสังเกตการสอนของเพื่อนครูและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ทั้งนี้จากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่าในประเด็นด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันนั้น สถานศึกษามีความต้องการจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนาในลำดับสุดท้าย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในระดับของการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในประเด็นนี้พอสมควร โดยพบว่า ครูมีความเชื่อถือ ไว้วางใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยไม่ตัดสินและไม่ประเมินคุณค่าของกันและกัน อย่างไรก็ตาม การได้รับความร่วมมือและสนับสนุนอย่างเต็มที่จากทุกกลุ่มในโรงเรียนในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการมีกระบวนการสร้างความเชื่อ คุณค่าและบรรทัดฐานร่วมกัน เป็นสิ่งที่ครูและบุคลากรมีความคาดหวังให้มีระดับการปฏิบัติที่มากขึ้น ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า ครูมีความรู้สึกว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู จะส่งผลให้เกิดการร่วมกันสร้างความเชื่อมโยงและพัฒนาโรงเรียนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตรและโครงสร้างสนับสนุน เช่นเดียวกับ กับสิริลักษณ์ นักดนตรี ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ โดยได้สังเคราะห์แนวคิดในการบริหารโรงเรียนที่นำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ประกอบไปด้วยการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา และการทำงานร่วมกันเป็นทีม การกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้วยสุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยัง Hord and Sommers (2007) ยังกล่าวไว้ว่า เมื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดในเรื่องของเวลาได้แล้ว ประเด็นของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันยังคงเป็นอีกอุปสรรคของการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม หากสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันได้ จะส่งผลให้เกิดการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ DuFour (2009) ให้คำแนะนำไว้เกี่ยวกับองค์ประกอบที่จำเป็นของการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จนั้น ประกอบไปด้วยการมีพันธกิจร่วมและมีเป้าหมายร่วมกับ ควบคู่ไปกับวัฒนธรรมของการร่วมมือรวมพลัง นอกจากนี้แล้วผู้เข้าร่วมจะต้องให้ความสำคัญกับการร่วมรับผิดชอบกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติการที่เป็นเลิศ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ในด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจกับคณะครูตั้งแต่วิสัยทัศน์และปรัชญาของโรงเรียน ให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน มีเป้าประสงค์ในการพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพร่วมกัน เพื่อร่วมกันปฏิรูปโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ให้สอดคล้องและสามารถรับมือกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้ง เปิดใจในการเปิดชั้นเรียนเพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อเพื่อน ร่วมงานและร่วมกันสะท้อนคิดผลการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา

3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการการวิจัยไปใช้ในการวางแผน กำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการ จำเป็นมากที่สุดตามมุมมองของครู

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง วางแผน ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในโรงเรียน มุ่งเน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ความสำคัญ กับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกซึ่งครูมองว่ามีการปฏิบัติในปัจจุบันระดับที่น้อย และด้านการ ส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือว่าไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นด้านที่ครูมองว่าต้องการให้มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3.1.3 ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของ ชุมชนและสังคม โดยการอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

3.2.2 ควรมีการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาเพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการบริหาร สถานศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

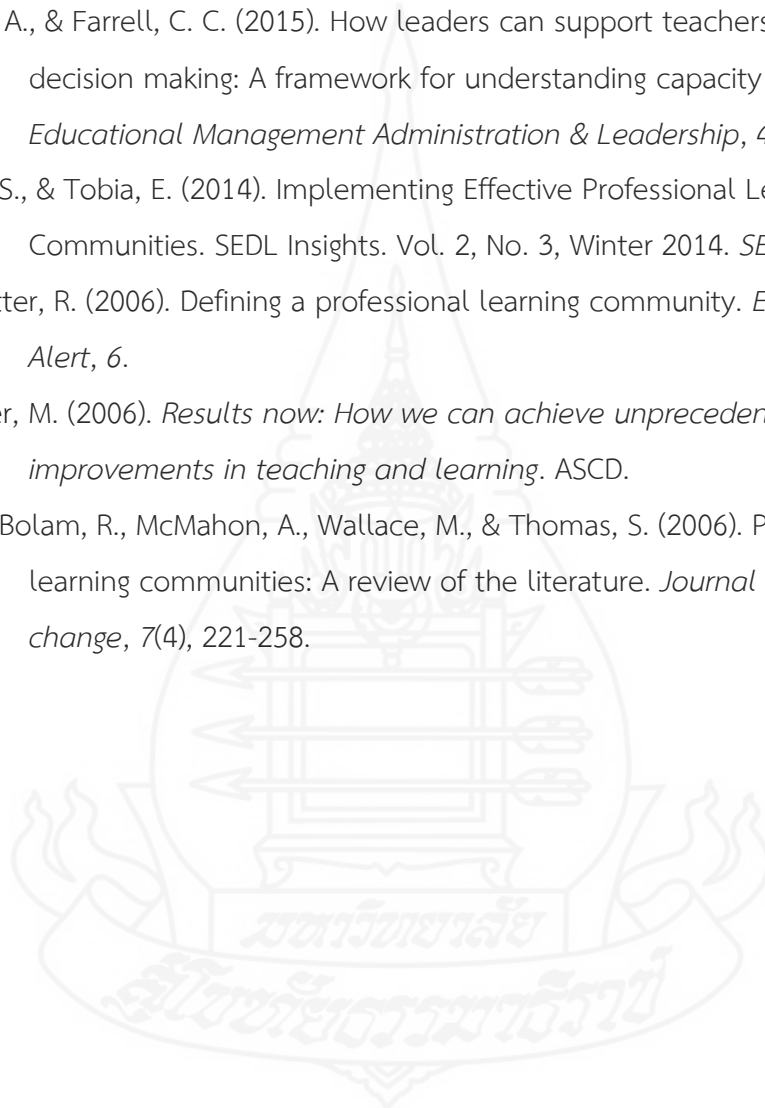


บรรณานุกรม

- ชา रिณี ตริวรัญญู. (2560). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน : แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ. *Journal of Education Studies*, 45(1), 299-319.
- ณรงฤทธิ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พิเชฐ เกษวงษ์. (2556). การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- มาลีสา เลิศพถกษัณา และ ชีรภัทร กุโลภาส. (2560). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1. *An Online Journal of Education*, 12(4), 452-466.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และ ปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. *An Online Journal of Education*, 9(3), 392-406.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 12(2), 123-134.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ศิริปรียา ใจบุญมา. *การพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. Doctoral dissertation จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. (หน่วยที่ 6, หน้า 6-50). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สิริรักษ์ นักดนตรี และ ยศวีร์ สายฟ้า. (2018). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. *An Online Journal of Education*, 13(3), 277-289.

- สุภัทรา สภาพ้อตต์. (2562). *การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- Anfara Jr, V. A., Caskey, M. M., & Carpenter, J. (2012). Organizational models for teacher learning. *Middle School Journal*, 43(5), 52-62.
- Bausmith, J. M., & Barry, C. (2011). Revisiting professional learning communities to increase college readiness: The importance of pedagogical content knowledge. *Educational Researcher*, 40(4), 175-178.
- Bozzini, M. D. (2017). *Principals' Perspectives on Designing, Implementing, and Sustaining a Professional Learning Community: A Qualitative Study* (Doctoral dissertation, Delaware Valley University).
- Caine, G., & Caine, R. N. (2010). *Strengthening and enriching your professional learning community: The art of learning together*. ASCD.
- Dougherty Stahl, K. A. (2015). Using professional learning communities to bolster comprehension instruction. *The Reading Teacher*, 68(5), 327-333.
- DuFour, R. (2004). What is a "professional learning community"?. *Educational leadership*, 61(8), 6-11.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). Professional learning communities. *Bloomington, IN: National Educational Service*.
- DuFour, R., & Eaker, R. (2009). *Professional learning communities at work tm: best practices for enhancing students achievement*. Solution Tree Press.
- DuFour, R., & Eaker, R. (Eds.). (2009). *On common ground: The power of professional learning communities*. Solution Tree Press.
- Harris, A., & Jones, M. (2010). Professional learning communities and system improvement. *Improving schools*, 13(2), 172-181.
- High, L. G. (2020). Elementary Principals' Behaviors and Collaborative Professional Learning Communities.
- Hord, S. M. (1997). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement.

- Hord, S. M. (Ed.). (2004). *Learning together, leading together: Changing schools through professional learning communities*. Teachers College Press.
- Linder, R. A., Post, G., & Calabrese, K. (2012). Professional learning communities: Practices for successful implementation. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 78(3), 13.
- Marsh, J. A., & Farrell, C. C. (2015). How leaders can support teachers with data-driven decision making: A framework for understanding capacity building. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(2), 269-289.
- Pirtle, S. S., & Tobia, E. (2014). Implementing Effective Professional Learning Communities. SEDL Insights. Vol. 2, No. 3, Winter 2014. *SEDL*.
- Reichstetter, R. (2006). Defining a professional learning community. *E & R Research Alert*, 6.
- Schmoker, M. (2006). *Results now: How we can achieve unprecedented improvements in teaching and learning*. ASCD.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of educational change*, 7(4), 221-258.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

1. **ชื่อ** ผศ.ดร.สุวิจิตา จรุงเกียรติกุล
- สถานที่ทำงาน** คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
- วุฒิการศึกษา** 1. ค.ด. (ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน
2. ศึกษาหลังปริญญาเอกด้านการศึกษาผู้ใหญ่และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Post-Doctoral Education in Andragogy and Lifelong Learning Society Development) ในปี 2017 ณ Lindenwood University, MO, U.S.A.
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ** ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดี คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. **ชื่อ** ดร.วรรณดี นาคสุขปาน
- สถานที่ทำงาน** โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
- วุฒิการศึกษา** ศษ.ด. (ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต) (การจัดการศึกษา) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ** ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
3. **ชื่อ** อาจารย์ ดร.วัชระ จตุพร
- สถานที่ทำงาน** วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
- วุฒิการศึกษา** ค.ด. (ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ** ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๖๔๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาววรัญญา สมวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง
ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภาวัฒนวดี ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น
มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อ
การปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วย
ตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๔๖๖๓๒๔๐๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๖๔๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วรรณดี นาคสุขปาน

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๓ ชุด

ด้วยนางสาววรัญญา สมวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง
ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภาพัฒนาดี ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น
มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อ
การปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วย
ตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพทน์ักศึกษา ๐๙๔๖๖๓๒๔๐๔

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๘๒๐



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ด้วยนางสาววรัญญา สมวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ จำนวน ๑๓๒ คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรคัทพ์นักศึกษา ๐๘๔-๐๕๘-๖๕๕๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ป)/๘๒๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทร์เดชา (สิงห์ สิงหเสนี)

ด้วยนางสาววิมลญา สมวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒

ในกรณี นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อได้มาซึ่งข้อมูลอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาคำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๐๕๘-๖๕๕๙



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๘๒๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒

ด้วยนางสาววิมลญา สมวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัดของท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ นางสาวศิริลักษณ์ วงศ์เพชร ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เพื่อได้มาซึ่งข้อมูลอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๐๕๘-๖๕๕๔

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๘๒๓



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๒

ด้วยนางสาววรัญญา สมวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๒

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัดของท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ นายอำนาจ อภิพร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๒ เพื่อได้มาซึ่งข้อมูลอันจะส่งผลให้ดำเนินงานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๐๕๘-๖๕๕๙

ภาคผนวก ค
เครื่องมือเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างความเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้า

ภคินีเธอ

เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ พร้อมทั้งเสนอแนวทางในการเสริมสร้าง
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2: การประเมินสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างความเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ตอนที่ 3: ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามนี้ตามความคิดเห็นที่แท้จริง โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้ให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาววรัญญา สมวงศ์

นักศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

โทรศัพท์ 084-0586559 E-mail : iam_wry@hotmail.com

ค่านิยมเชิงปฏิบัติการ

การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยกระบวนการที่หลากหลายอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีผลสัมฤทธิ์บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ หมายถึง การมีระบบการบริหารที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการรับรู้ ให้ได้รับการฝึกฝนและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการการมอบหมายอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู กระจายภาวะผู้นำ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างอิสระและมีความคล่องตัว

การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจ ยอมรับ และเชื่อถือ โดยกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการร่วมมือ รวมพลัง มีความตั้งใจร่วมกัน สร้างความคิดสร้างสรรค์แบบกลุ่ม และเกิดเป็นวัฒนธรรมของการเรียนรู้

การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม หมายถึง การบริหารจัดการแหล่งทรัพยากรเชิงโครงสร้างที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ทั้งด้านเวลา สถานที่ และการเข้าถึงเทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ โดยมีกระบวนการศึกษาความต้องการจำเป็น วางแผนสนับสนุน และควบคุมการดำเนินงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก หมายถึง การให้ความส่งเสริม ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการร่วมบริหารเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย [✓] ที่ตัวเลือกข้อมูลตามความเป็นจริงสำหรับท่าน

- 1.1 เพศ [] ชาย [] หญิง
- 1.2 อายุ [] 20-30 ปี [] 31-40 ปี [] 41-50 ปี [] 51-60 ปี
- 1.3 ประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา
- [] น้อยกว่า 1 ปี [] 1-5 ปี [] 6-10 ปี
- [] 11-15 ปี [] 16-20 ปี [] 20 ปีขึ้นไป
- 1.4 วุฒิการศึกษาสูงสุด
- [] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท
- [] ปริญญาเอก [] อื่นๆ (โปรดระบุ).....
- 1.5 ตำแหน่งในปัจจุบัน
- [] ผู้อำนวยการโรงเรียน [] รองผู้อำนวยการโรงเรียน
- [] ครู [] ครูผู้ช่วย

ตอนที่ 2 การประเมินสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในระดับการประเมินของช่อง สภาพที่เป็นจริง และ สภาพที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของท่านโดยขอความกรุณาตอบทุกข้อ โดยได้กำหนดค่าคะแนน ดังนี้

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

ตัวอย่างการทำแบบสอบถาม

ข้อ 1. การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อ	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และปัญหาการจัดการเรียนการสอน			√			√				

ท่านเห็นว่า สภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ให้ √ ที่ช่อง 3

ท่านเห็นว่า ควรต้องพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน											
1.1	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และปัญหาการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2	ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3	ผู้บริหารตั้งคำถามให้ครูผู้สอนไตร่ตรองถึงปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอในการประชุมหรือการนิเทศ กำกับติดตาม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4	ครูผู้สอนนำแนวทางกลยุทธ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.5	ครูผู้สอนร่วมกันพิจารณาตัวชี้วัดการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.6	ครูผู้สอนร่วมกันสร้างระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้ที่แม่นยำและชัดเจน เพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.7	ครูผู้สอนร่วมกันเพื่อแสวงหาและประยุกต์ข้อมูลความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.8	ครูผู้สอนมีประเด็นเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนในการพบปะแลกเปลี่ยนแต่ละครั้ง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.9	ครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.10	บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ											
2.1	โรงเรียนมีระบบการบริหารที่ดี คือการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีบทบาทในการเป็นผู้นำตามภาระงานที่รับผิดชอบ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3	โรงเรียนมีระบบช่วยชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงครูผู้สอน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4	โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.5	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.6	ผู้บริหารให้อำนาจการคิดและตัดสินใจแก่ครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.7	ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทางวิชาชีพตามสมรรถนะของ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่พึงประสงค์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	ตนเองให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการจำเป็นของตนเอง											
2.8	ครูผู้สอนได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.9	ครูผู้สอนร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงานโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3. การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน												
3.1	โรงเรียนมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษา สร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนอย่างสร้างสรรค์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.2	โรงเรียนมีกระบวนการสร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.3	ครูผู้สอนมีความเชื่อถือไว้วางใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในการทำงานร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.4	ครูผู้สอนร่วมสร้างพันธะสัญญาร่วมกันที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.5	ครูผู้สอนสังเกตการสอนของเพื่อนครูและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.6	ครูผู้สอนมีความเชื่อ วิสัยทัศน์ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.7	ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือและสนับสนุนอย่างเต็มที่จากทุกกลุ่มในโรงเรียนในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.8	ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยไม่ตัดสินและไม่ประเมินคุณค่าของกันและกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.9	ครูผู้สอนมีการประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม											
4.1	โรงเรียนมีการจัดการโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3	โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อการชี้แนะ การสะท้อนคิดและการนำเสนอ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อความคล่องตัว และรวดเร็วในการสื่อสาร เป็นที่เอื้ออำนวยให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพการจัดการเรียนรู้ให้ครูอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.5	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกับครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.6	ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และการเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.7	ครูผู้สอนมีตารางเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.8	ครูผู้สอนมีภาระงานเหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก											
5.1	โรงเรียนมีการประสาน และได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

โรงเรียนสาธิตน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการให้สัมภาษณ์

1. แนวคิดและหลักการในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ของสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวคิดและหลักการในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ของสถานศึกษา(ใน 5 ด้านอย่างไร)

2.1 การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.5 การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก (จากแบบสอบถาม เป็นด้านที่โรงเรียนมีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด)

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
สถานศึกษา ของสถานศึกษา

1. ปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ง
ค่าคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนสาธิตน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
17	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
20	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
26	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



ค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนสาขาน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ข้อ	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสาขาน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน									
1.1	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และปัญหาการจัดการเรียนการสอน	141.57	458.88	0.36	0.98	186.23	120.74	0.66	0.98
1.2	ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	141.93	443.44	0.61	0.96	186.20	121.41	0.62	0.98
1.3	ผู้บริหารตั้งคำถามให้ครูผู้สอนไตร่ตรองถึงปัญหา ข้อสมมติฐาน และแนวทางวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอในการประชุมหรือการนิเทศ กำกับ ติดตาม	142.10	442.78	0.66	0.96	186.27	123.03	0.46	0.98
1.4	ครูผู้สอนนำแนวทางกลยุทธ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	141.60	457.08	0.35	0.97	186.20	120.72	0.68	0.98
1.5	ครูผู้สอนร่วมกันพิจารณาตัวชี้วัดการจัดการเรียนการสอน	141.53	451.29	0.49	0.97	186.17	122.70	0.52	0.98
1.6	ครูผู้สอนร่วมกันสร้างระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้ที่แม่นยำและชัดเจน เพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน	141.47	446.88	0.70	0.97	186.13	121.29	0.67	0.98
1.7	ครูผู้สอนร่วมกันเพื่อแสวงหาและประยุกต์ข้อมูลความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	141.5	446.1	0.65	0.97	186.0	121.6	0.70	0.98
1.8	ครูผู้สอนมีประเด็นเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนในการพบปะแลกเปลี่ยนแต่ละครั้ง	141.67	440.92	0.71	0.96	186.07	121.10	0.76	0.98

ข้อ	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.9	ครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย	141.83	437.80	0.72	0.97	186.10	122.37	0.60	0.98
1.10	บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	141.47	450.74	0.62	0.96	186.13	122.12	0.59	0.98
2. การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ									
2.1	โรงเรียนมีระบบการบริหารที่ดี คือการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกัน	141.77	445.91	0.70	0.96	186.13	121.78	0.74	0.98
2.2	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีบทบาทในการเป็นผู้นำตามภาระงานที่รับผิดชอบ	141.43	445.98	0.66	0.99	186.03	122.52	0.83	0.98
2.3	โรงเรียนมีระบบช่วยชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงครูผู้สอน	141.80	440.10	0.75	0.98	186.17	122.08	0.68	0.98
2.4	โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ	142.0	439.2	0.70	0.96	186.2	123.2	0.54	0.98
2.5	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	142.10	437.47	0.61	0.99	186.03	124.52	0.56	0.98
2.6	ผู้บริหารให้อำนาจการคิดและตัดสินใจแก่ครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	141.53	443.84	0.53	0.97	186.10	124.37	0.49	0.98
2.7	ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทางวิชาชีพตามสมรรถนะของตนเองให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการจำเป็นของตนเอง	141.53	450.05	0.48	0.98	186.17	123.80	0.50	0.98
2.8	ครูผู้สอนได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	141.23	454.39	0.39	0.97	186.13	122.53	0.66	0.98

ข้อ	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสาขาน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2.9	ครูผู้สอนร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงานโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพ	141.83	439.73	0.81	0.96	186.07	123.10	0.56	0.98
3. การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อใจไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน									
3.1	โรงเรียนมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนอย่างสร้างสรรค์	141.70	444.77	0.63	0.97	186.20	120.65	0.69	0.98
3.2	โรงเรียนมีกระบวนการสร้างความเชื่อ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน	141.80	442.23	0.73	0.97	186.17	121.73	0.71	0.98
3.3	ครูผู้สอนมีความเชื่อใจไว้วางใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในการทำงานร่วมกัน	141.27	451.38	0.53	0.96	186.00	124.48	0.65	0.98
3.4	ครูผู้สอนร่วมสร้างพันธะสัญญาร่วมกันที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	141.43	450.53	0.51	0.97	186.07	121.86	0.84	0.98
3.5	ครูผู้สอนสังเกตการสอนของเพื่อนครูและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์	141.63	442.72	0.73	0.96	186.10	121.82	0.78	0.98
3.6	ครูผู้สอนมีความเชื่อ วิสัยทัศน์ คุณค่า และบรรทัดฐานร่วมกัน	141.40	450.04	0.51	0.97	186.07	123.72	0.49	0.98
3.7	ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือและสนับสนุนอย่างเต็มที่จากทุกกลุ่มในโรงเรียนในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	141.60	441.08	0.79	0.99	186.03	124.52	0.56	0.98
3.8	ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยไม่ตัดสินและไม่ประเมินคุณค่าของกันและกัน	141.37	449.14	0.55	0.96	186.10	121.68	0.80	0.98
3.9	ครูผู้สอนมีการประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	141.40	443.77	0.70	0.96	186.13	125.15	0.32	0.98

ข้อ	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสาธิตน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4. การสนับสนุนทางโครงสร้างและปัจจัยแวดล้อม									
4.1	โรงเรียนมีการจัดการโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน	141.67	448.30	0.63	0.96	186.10	121.54	0.81	0.98
4.2	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	141.90	448.44	0.67	0.96	186.17	122.63	0.53	0.98
4.3	โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อการชี้แนะ การสะท้อนคิดและการนำเสนอ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อความคล่องตัว และรวดเร็วในการสื่อสาร เป็นที่เอื้ออำนวยให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	141.50	444.67	0.76	0.96	186.13	121.43	0.78	0.98
4.4	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพการจัดการเรียนรู้ให้ครูอย่างต่อเนื่อง	141.70	436.77	0.82	0.96	186.20	121.41	0.62	0.98
4.5	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกับครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ	141.90	432.02	0.74	0.96	186.23	121.98	0.64	0.98
4.6	ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และการเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	141.90	440.58	0.75	0.96	186.03	123.96	0.64	0.98
4.7	ครูผู้สอนมีตารางเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	141.50	445.22	0.62	0.96	186.17	123.32	0.55	0.98
4.8	ครูผู้สอนมีภาระงานเหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด	141.90	445.96	0.63	0.96	186.03	126.38	0.32	0.98

ข้อ	การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
5. การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก									
5.1	โรงเรียนมีการประสาน และได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	141.63	445.83	0.72	0.99	186.10	124.99	0.42	0.98
5.2	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	141.87	446.88	0.67	0.99	186.17	123.18	0.56	0.98
5.3	โรงเรียนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับสถาบันผลิตครูเพื่อร่วมพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	141.83	448.28	0.44	0.97	186.13	123.50	0.56	0.98
5.4	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนที่พึงประสงค์	141.87	443.50	0.66	0.97	186.17	124.90	0.39	0.98

สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่พึงประสงค์	
Cronbach's Alpha	0.97	Cronbach's Alpha	0.98

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวรัญญา สมวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	16 กันยายน 2532
สถานที่เกิด	อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2555 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2560
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ

