

ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

นายสมบัติ อุดรัตน์

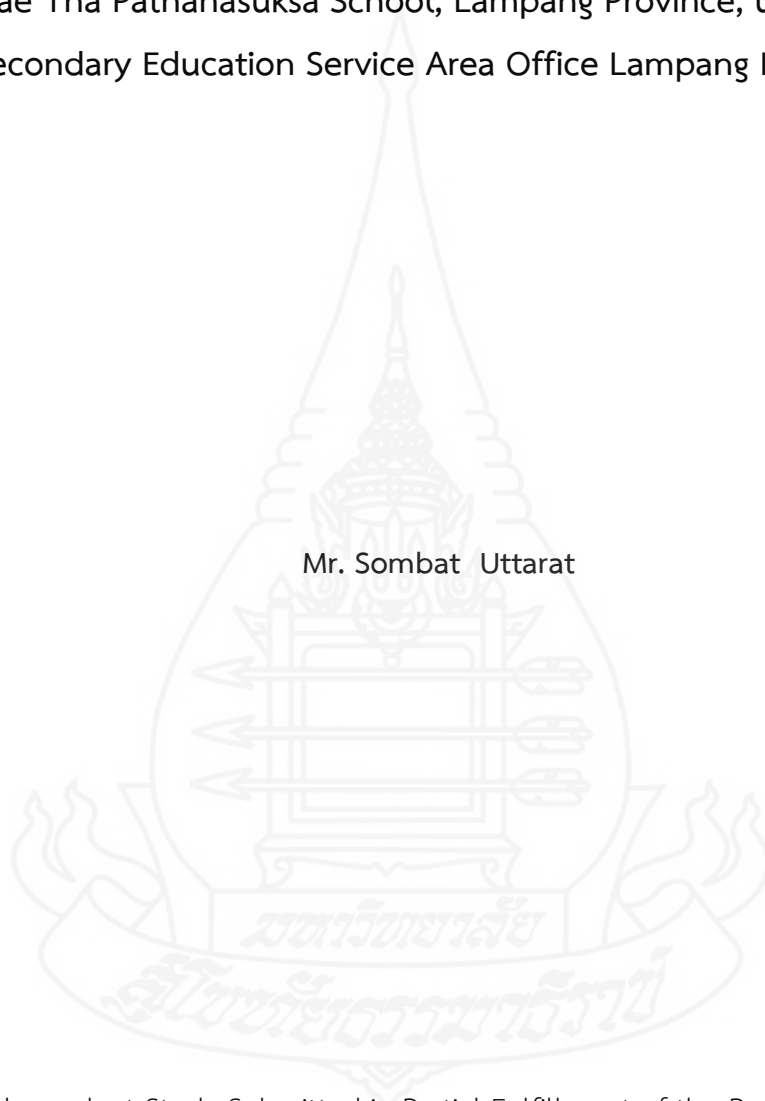


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

Needs Assessment in Operating Professional Learning Communities in
Mae Tha Pathanasuksa School, Lampang Province, under the
Secondary Education Service Area Office Lampang Lamphun

Mr. Sombat Uttarat



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Educational Administration
School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University
2020

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ผู้ศึกษา นายสมบัติ อุตรัตน์ **รหัสนักศึกษา** 2602300226 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน 2) ศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา

ประชากร คือ ครูโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 20 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ .84 และ .94 ตามลำดับ และแนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา และการเตรียมความพร้อม และ 3) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารร่วมกับทีมนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการ PLC อย่างสม่ำเสมอ และนำผลไปปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ปรับโครงสร้างการรวมกลุ่มกันของทีม PLC ให้ยืดหยุ่น เสริมสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร พัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนแบบใหม่ เชิญผู้เชี่ยวชาญมาร่วมสะท้อนผลการดำเนินงาน PLC สู่ชั้นเรียน สนับสนุนการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการดำเนินงาน PLC และกำหนดแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโดยใช้ผลงานจากกระบวนการ PLC

คำสำคัญ ความต้องการจำเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มัธยมศึกษา

Independent Study title: Needs Assessment in Operating Professional Learning Communities in Mae Tha Pathanasuksa School, Lampang Province, under the Secondary Education Service Area Office Lampang Lamphun

Author: Mr. Sombat Uttarat; **ID:** 2602300226;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

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

Academic year: 2020

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current and desired conditions in operating professional learning communities in Mae Tha Pathanasuksa School, Lampang Province, under the Secondary Educational Service Area Office Lampang Lamphun; 2) to study the sequence of needs in operating professional learning communities in Mae Tha Pathanasuksa School; and 3) to study guidelines for development of professional learning community operation in Mae Tha Pathanasuksa School.

The population consisted of 20 teachers at Mae Tha Pathanasuksa School, Lampang Province in the academic year 2021. The key informants for focus group discussion were 8 experts. The research instrument were a questionnaire on the current and desired conditions in operating professional learning communities in Mae Tha Pathanasuksa School, with reliability coefficients of .84 and .94, respectively, and a form containing question guidelines for focus group discussion. The research data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, modified PNI, and content analysis.

The research findings were as follows: 1) the overall current condition in operating professional learning communities was at the high level and the overall desired condition was at the highest level; 2) the sequence of needs in operating professional learning communities were ranked based on their identified needs from the highest to the lowest as follows: the monitoring, follow-up, supervision, and evaluation, the driving the PLC process to the classroom, the organizing PLC conferences in school, and the preparing to operate professional learning communities; and 3) guidelines for development of professional learning community operations in the school were as follows: the school administrator should be involved with the supervisory team to regularly supervise, monitor, and evaluate the PLC operations and use the results to optimize them, modify a PLC team integration structure to be flexible, create an exchanging learning atmosphere in a friendly manner, develop teachers to be knowledgeable about new teaching techniques, invite experts to reflect on PLC performance to the classroom, support the use of social media in PLC operations, and establish guidelines for evaluating teacher performance using results from the PLC process.

Keywords: Needs assessment, Professional learning community,
Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จาก
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาครั้งนี้ว่า
อิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใน
ความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และรองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ กรรมการสอบที่ให้ความรู้และ
ข้อเสนอแนะในการปรับแก้ไขให้การศึกษาครั้งนี้อิสระของผู้วิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายผจญ ภัคดีวิวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ทะวิทยา และนายเสกสรร
ปลิวสิงห์ศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ทะประชาสามัคคี รวมทั้งคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
โรงเรียนแม่ทะวิทยา โรงเรียนแม่ทะประชาสามัคคี และโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง ทุกท่านที่
เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ จากแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ว่า
อิสระครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สมบัติ อุตรัตน์

พฤศจิกายน 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	11
แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	25
แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	56
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน	77
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน	85
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
สรุปการวิจัย	95
อภิปรายผล	102
ข้อเสนอแนะ	111
บรรณานุกรม	113
ภาคผนวก	119
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	120
ข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	122
ค สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์	135
ง ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ศึกษา	143
จ รายนามครูที่ร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)	160
ประวัติผู้ศึกษา	163

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	35
ขั้นตอนการนำ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาตามแนวทางการดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยระบบกิจกรรม	35
ตารางที่ 4.1	62
จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตารางที่ 4.2	64
ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวม (n = 20)	64
ตารางที่ 4.3	66
ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการเตรียมความพร้อม (n = 20)	66
ตารางที่ 4.4	69
ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน (n = 20)	69
ตารางที่ 4.5	72
ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล (n = 20)	72
ตารางที่ 4.6	74
ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา (n = 20)	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

<p>ตารางที่ 4.7</p>	<p>ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับของความต้องการจำเป็น ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวม (n = 20)</p>	<p>77</p>
<p>ตารางที่ 4.8</p>	<p>ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับของความต้องการจำเป็น ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการเตรียมความพร้อม (n = 20)</p>	<p>78</p>
<p>ตารางที่ 4.9</p>	<p>ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับของความต้องการจำเป็น ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน (n = 20)</p>	<p>80</p>
<p>ตารางที่ 4.10</p>	<p>ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับของความต้องการจำเป็น ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล (n = 20)</p>	<p>82</p>
<p>ตารางที่ 4.11</p>	<p>ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับของความต้องการจำเป็น ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา (n = 20)</p>	<p>83</p>

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	39



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในศตวรรษที่ 21 กำลังก้าวสู่ “สังคมความรู้” ที่มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นสิ่งที่ทำให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ฉะนั้นการเตรียมผู้เรียนที่กำลังจะเติบโตให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพและรู้เท่าทันโลกจึงเป็นเรื่องที่รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้การศึกษาจึงกลายเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนให้มีความเป็นอยู่อย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน และช่วยให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมโดยรวมให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมากิจการศึกษายังไม่เป็นที่พอใจแก่สังคม ดังจะเห็นได้จาก ผลของการจัดการศึกษาในรอบปีพ.ศ. 2561 และ ครั้งแรกของปีพ.ศ. 2562 พบว่า เด็กและเยาวชนยังไม่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และครูส่วนใหญ่ยังสอนแบบบรรยายเนื้อหาให้นักเรียนท่องจำเพื่อไปสอบแบบปรนัย จึงทำให้นักเรียนคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ได้น้อยมาก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) นอกจากนี้ คณะนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยในวิชาหลักจากการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O-NET) ต่ำกว่าร้อยละ 50 และผลการทดสอบระดับนานาชาติภายใต้โครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) ในวิชาการอ่าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ซึ่งถือเป็นวิชาพื้นฐานที่สำคัญและเป็นการวัดการคิดวิเคราะห์ความรู้และทักษะที่จะใช้งานได้จริงในอนาคตก็อยู่ระดับต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย (วิทยากร เชียงกุล, 2562) ซึ่งปัญหาดังกล่าวถือเป็นวิกฤติในด้านคุณภาพการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการต้องรับแรงแก้ไขและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถทัดเทียมกับนานาชาติได้ โดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพการสอนของครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

จากสภาพปัญหาดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาของชาติได้พยายามหาทางแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับคุณภาพของครูผู้สอนมาอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาคือคุณภาพการเรียนการสอนภายใต้การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการโรงเรียนต้องร่วมกันจัดระบบเพื่อ

สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครองได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของผู้เรียน การดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะช่วยให้ครูลดความรู้สึกลดความวิตกกังวลในงานสอนของครูลง ช่วยให้ครูผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานสอนให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันโดยร่วมกันรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของนักเรียน อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น และลดอัตราการขาดเรียนลง ด้วยเหตุนี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มครูที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งตัวครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม (เรวดี ชัยเขาวรัตน์, 2558)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มอบนโยบายให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินงานอบรม "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ครอบคลุม และจากเอกสารคู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา จะเห็นได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 15-20) ได้กำหนดให้หน่วยงานทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาร่วมมือดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษา นำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ระบุในคู่มือไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยในระดับสถานศึกษา ทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องนำกระบวนการ PLC ไปจัดทำแผนและแนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่ต้องนิเทศ ติดตาม และให้ความช่วยเหลือการดำเนินงาน PLC ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ Thailand 4.0 พร้อมทั้งให้มีการสะท้อนผลการดำเนินการ PLC และสร้างวัฒนธรรมสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) จึงสะท้อนได้ว่ากระทรวงศึกษาธิการเห็นความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการยกระดับความเป็นมืออาชีพของครูผู้สอน

ดังนั้น การนำแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน PLC เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครู

ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันแบบ PLC ดังเช่น Tobia (2007 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2559) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและบริบทเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้ครูได้เข้าใจเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านทรัพยากร พัฒนาครูตามความต้องการจำเป็น กำกับติดตามความก้าวหน้า พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง จึงเห็นได้ว่า กระบวนการ PLC เป็นกระบวนการพัฒนาครูที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาใช้พัฒนาครูผู้สอนให้เป็นครูมืออาชีพได้ทันทีโดยไม่ต้องรออนุญาตต้นสังกัดเป็นผู้สั่งการ เพราะกระบวนการ PLC จะช่วยให้ครูรวมตัวกันจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน สังเกตการสอน และร่วมกันวิพากษ์การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องจนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (เกศทิพย์ ศุภวานิช, 2560)

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตลำปาง ลำพูน ซึ่งเป็นอีกสถานศึกษาหนึ่งที่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งผลการทดสอบ O-NET ในปีการศึกษาที่ผ่านมายังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจของผู้ปกครองและชุมชน ดังจะเห็นได้จากในปีการศึกษา 2562 พบว่า ยังมีรายวิชาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศอยู่ คือ รายวิชาคณิตศาสตร์ (24.86) ภาษาอังกฤษ (28.86) และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คือ รายวิชา สังคมศึกษาฯ (34.06) คณิตศาสตร์ (20.48) ภาษาอังกฤษ (24.27) และวิทยาศาสตร์ (26.92) (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2562) เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังไม่ปรับเปลี่ยนการสอนให้สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่เป็นเชิงรุก (active learning) จึงไม่สามารถจูงใจการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จากสภาพปัญหาดังกล่าว โรงเรียนถือว่าเป็นภารกิจเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาคุณภาพของการสอนของครูเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตลำปาง ลำพูน ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะช่วยให้ทราบปัญหาและข้อจำกัดเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา และได้แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามบริบทของสถานศึกษา อันจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความก้าวหน้าในการเรียนรู้สูงขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

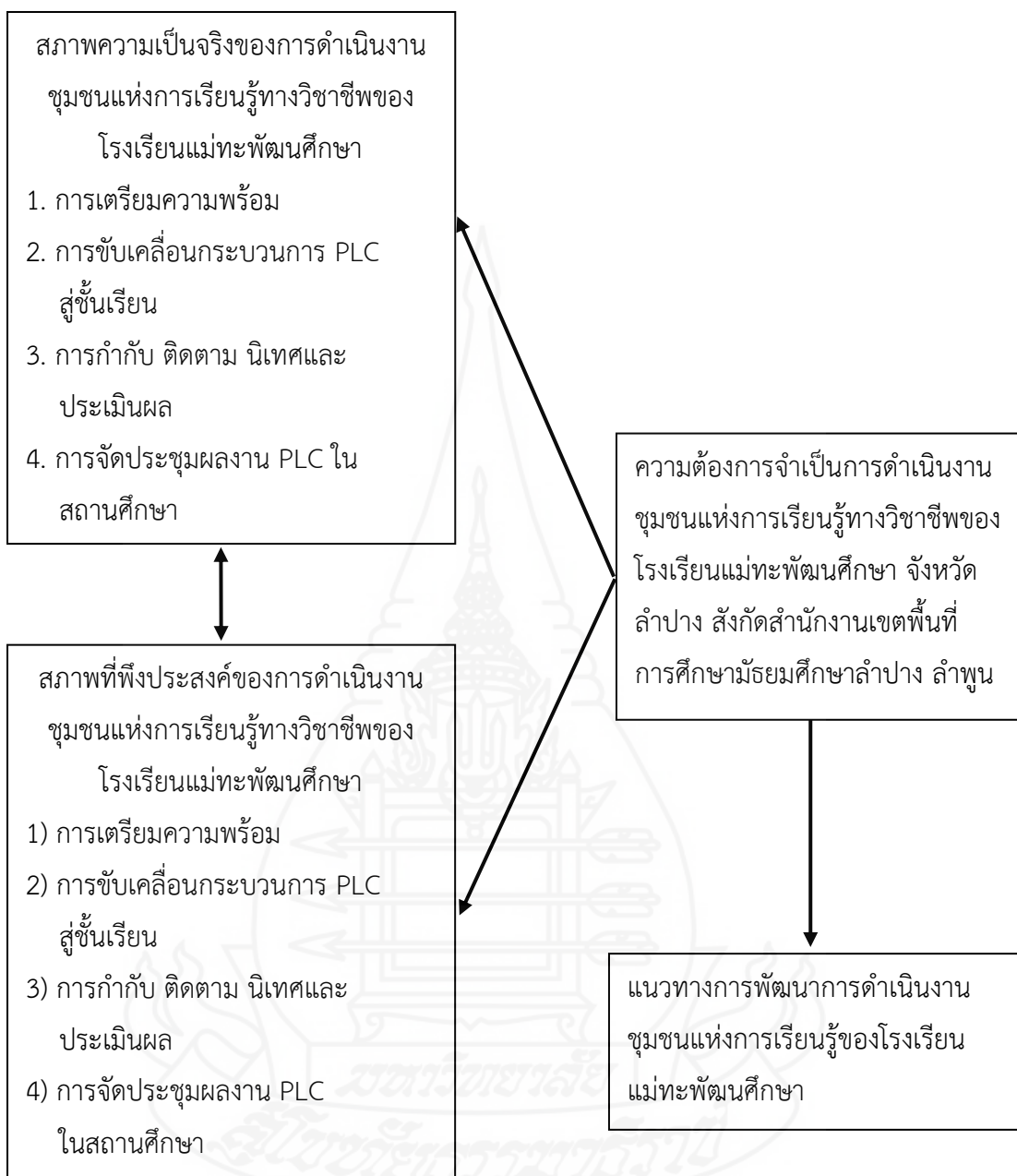
2.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

2.2 เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยระบบกิจกรรม โดย สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2560) และเอกสารคู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการศึกษาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งพบว่า ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และ 4) การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา การดำเนินงาน PLC ทั้ง 4 ด้านดังกล่าว นำไปสู่การศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ซึ่งประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหาดังต่อไปนี้

4.1.1 ในการศึกษาเนื้อหาของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยระบบกิจกรรม โดย สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2560) และตามแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในระดับสถานศึกษา โดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) และพบว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และ 4) การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยศึกษาแบบคู่ขนาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปางลำพูน

4.1.2 แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และ 4) การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ครูโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 20 คน

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

4.3.1 ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ซึ่งพิจารณาได้จากสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1) สภาพที่เป็นจริงในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และ 4) การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา

2) สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และ 4) การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา

4.3.2 แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาเพื่อส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาวิชาชีพของครูเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยการศึกษาครั้งนี้วัดจากการรับรู้ของครูครอบคลุมการปฏิบัติงานใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และ 4) การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา

5.1.1 การเตรียมความพร้อม หมายถึง สถานศึกษาได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา สร้างทีมงาน PLC เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้สื่อสารร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของทีม ร่วมกันจัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ซึ่งประกอบด้วย แผนสร้างทีม การสร้างความรู้และแนวทางการปฏิบัติ การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น แนวทางการกำกับติดตามนิเทศและประเมินผล และแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน

5.1.2 การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน หมายถึง สถานศึกษาได้กำหนดให้สมาชิกในทีมร่วมพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย การค้นหาปัญหา การหาสาเหตุ แนวทางแก้ไข และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ปฏิบัติการสอนและสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน สะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานของครู สรุปรายงานผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ และบทเรียนจากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.1.3 การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล หมายถึง สถานศึกษาให้ครูร่วมกันจัดทำแผนและเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล มอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับติดตาม นิเทศ และประเมินผล พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี

ประสบการณ์จำกัดในการดำเนินงาน PLC ให้ครูรายงานผลการดำเนินการพร้อม Logbook เป็นรายบุคคล ต่อผู้บริหาร ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สรุปและรายงานผลการดำเนินการติดตาม และ สถานศึกษารายงานผลการดำเนินการต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

5.1.4 การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาดำเนินการจัด กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) เมื่อสิ้นภาคการศึกษา นำบทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษานั้น มาใช้เพื่อวางแผนพัฒนาการศึกษาในภาคการศึกษาต่อไป และยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการดำเนินงาน ที่ดีเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมได้

5.2 ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ผลของกระบวนการวิเคราะห์เพื่อหาช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึง ประสงค์ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งในการวัดความต้องการจำเป็น ผู้วิจัย ได้คำนวณดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNImodified) โดยประเมินทั้งระดับสภาพที่เป็นจริง และระดับสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละข้อของแต่ละด้าน แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย หลังจากนั้นนำมาหาผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นจริง แล้วหารด้วย ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละด้าน ดัชนีความต้องการจำเป็นดังกล่าวจะชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง และแก้ไข เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษานั้นด้วย

5.2.1 สภาพที่เป็นจริงในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง สถานศึกษาดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และ 4) การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา

5.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง สถานศึกษาคาดหวังการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) การกำกับ ติดตาม นิเทศและ ประเมินผล และ 4) การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา

5.3 แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง แนวปฏิบัติของสถานศึกษาในการปรับปรุงและส่งเสริมการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่ง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการจัดสนทนากลุ่มครู

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาภายใต้ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.2 สถานศึกษาได้ข้อมูลสารสนเทศมาทบทวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้วางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจนขึ้นและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

6.4 ครูได้รับขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงาน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเรียงลำดับหัวข้อที่ศึกษาไว้ ดังนี้

1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.3 หลักการและแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
 - 2.1 การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยระบบกิจกรรม
 - 2.2 การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษาโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 3.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 3.2 จุดมุ่งหมายของการศึกษาความต้องการจำเป็น
 - 3.3 ประเภทและขั้นตอนของการศึกษาความต้องการจำเป็น
 - 3.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางสำคัญแนวทางหนึ่งที่จะช่วยสร้างเครือข่ายทางวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้อย่างหลากหลายท่าน ดังนี้

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นการรวมตัวกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายด้วยความร่วมมือร่วมพลังกันเรียนรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนทุกคนเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มศักยภาพตรงตามความสนใจและครบมาตรฐานหลักสูตร รวมทั้งครู ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อมๆกัน

นันทนัช นันทพงษ์ (2561) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสถานการณ์จริงในชั้นเรียน โดยใช้การวิพากษ์ สะท้อนผลการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน คือ การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาตามศักยภาพ ทั้งนี้มีเงื่อนไขสำคัญ คือ การสร้าง HOPE ให้ทีมงาน ได้แก่ 1) Honesty & Humanity เป็นการยึดข้อมูลจริง และให้การเคารพกันอย่างจริงจัง 2) Option & Open-mind เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียน และพร้อมเปิดเผย/เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น 3) Patience & Persistence เป็นการพัฒนาความอดทน และความมุ่งมั่นทุ่มเท พยายามจนเกิดผลอย่างชัดเจน และ 4) Efficacy & Enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่น ในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาตนเองเต็มที่

เครือข่ายครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี (2560, น.1) ได้เสนอว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560, น. 1) กล่าวว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community) หรือ PLC” ได้มีการรวบรวมวรรณกรรม วิจัยและพัฒนาในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับครูที่ทำงานร่วมกันเป็น PLC และการทำงานเป็นทีมเป็นชุมชนการเรียนรู้ของครู ไดสนับสนุนผลในเชิงบวกสำหรับการเรียนรู้ระดับมืออาชีพของครู กล่าวคือ PLC เป็นเครื่องมือในการสร้างการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์ นำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมอื่น ๆ

ที่ตนเองทดลองใช้มาแลกเปลี่ยน แบ่งปันกันเกิดเป็นการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, น. 15) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือ รวมพลังของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองร่วมกับเพื่อนครู โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล (2557, น. 286) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนในวิชาชีพที่มีความรู้ ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มาร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูจากวัฒนธรรมแบบเดิมที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยว มาเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้เกิดการปรับปรุงทักษะ เจตคติ ความเข้าใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานของครูและกลุ่มครู พัฒนาจากการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Training) เป็นการพัฒนาตนเอง (Self-Development) โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับครูและทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, น. 95) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

เรวณี ชัยเขารัตน์ (2556, น. 16) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน ตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งมั่นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 139) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีผู้ร่วมขับเคลื่อนในหลายบทบาทเพื่อให้นักเรียนได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต

ในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหาร การศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการพัฒนา วิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ เป็นการพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (CQI - Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R (Routine to Research) ในวงการการศึกษา

จากการศึกษากล่าว สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ของครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม มุ่งสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นการกระตุ้นให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียน

1.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญ ดังนี้

Hord (1997 อ้างถึงใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560, น. 18) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้า แตกต่างแล้วจะมีผลต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อยๆ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อครูผู้สอน มีดังนี้
 - 1) ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
 - 2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่ม ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง
 - 3) รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกัน รับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
 - 4) รู้สึกเกิดสิ่งๆที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การ ปฏิบัติการสอน ในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับ วิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
 - 5) เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควร แสดงบทบาท และพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่ คาดหมาย
 - 6) รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและ รวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้าง แรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนต่อไป

7) เพิ่มความพึงพอใจเพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง

8) มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

9) มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

10) มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

2. ความสำคัญต่อนักเรียน มีดังนี้

1) ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

2) อัตราการขาดเรียนลดลง

3) มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

4) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด

ประจักษ์ ศรสาลี และคณะ (2560) กล่าวถึง ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้แห่งวิชาชีพว่า ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ภายใต้กระบวนการทัศน์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนไปซึ่งทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชน จำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู ซึ่งการที่จะให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนัก และให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชน และวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ดังที่มีผู้กล่าวว่า “ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน” โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย

อีกทั้ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดให้กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นภาระงานที่สำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู โดยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560) จะต้องมีคุณสมบัติคือ ครูชำนาญการ ต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง ครูเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 900 ชั่วโมง ซึ่งในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง จากประกาศดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับ

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในฐานะเป็นภาระงานที่จำเป็นและสำคัญในการพัฒนาความชำนาญและความเชี่ยวชาญของการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของครูทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560)

จากการศึกษากล่าว สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีความสำคัญทั้งในระดับสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน โดยเริ่มจากองค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รู้จักการปรับและประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและกระบวนการทางการศึกษาาร่วมกันในทางวิชาชีพ ทำให้ผู้นำสถานศึกษา และครูผู้สอนได้ทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้แห่งวิชาชีพและเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ส่งผลให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ โดยเฉพาะช่วยให้ครูได้พัฒนาวิทยฐานะของตนเอง

1.3 หลักการและแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.3.1 หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

DuFour (2004 อ้างถึงใน สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2561, น. 11) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ 3 ประการ ซึ่งได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวาง ดังนี้

1) การสร้างความมั่นใจว่านักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ (Ensuring that students learn) คือ การมุ่งมั่นที่การสอนเพื่อให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ เพราะมีความเชื่อว่า ภารกิจหลักของการจัดการศึกษาในโรงเรียนไม่ใช่เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้รับการสอนจากครู แต่เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องจะตั้งคำถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญ เช่น ลักษณะและการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จที่จะช่วยให้ให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายในระดับสูง การนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ในโรงเรียน ข้อผูกพันในการสร้างโรงเรียน และการติดตามความก้าวหน้าเพื่อนำไปสู่รากฐานความแข็งแกร่งของโรงเรียนในอนาคต คำถามที่ช่วยผลักดันการทำงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ ได้แก่ 1) เราต้องการให้นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไรบ้าง 2) เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ 3) เมื่อนักเรียนบางคนประสบปัญหาในการเรียนรู้ เราจะตอบสนองต่อปัญหานั้นอย่างไร และ 4) เมื่อเรารู้ว่านักเรียนได้เรียนรู้แล้วเราจะปฏิบัติต่อเขาอย่างไร

2) การมีวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (A culture of collaboration) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีโครงสร้างการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงาน และบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้สำหรับทุกคน กระบวนการเชิงระบบ คือการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครูจะต้องทำงานร่วมกัน ร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ร่วมกันเรียนรู้และทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมและชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3) การมุ่งเน้นไปสู่ผล (A Focus on results) คือ การวัดประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถวัดได้จากผลที่เกิดขึ้นของการทำงานร่วมกันในการพัฒนาปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นงานหลักและงานประจำของครูและผู้บริหารทุกคนในสถานศึกษา ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ ครูทุกคนในทีมต้องร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนต่าง ๆ มีดังนี้

- (1) การระบุระดับความสำเร็จและความต้องการจำเป็นของนักเรียนในปัจจุบัน
- (2) การกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนา
- (3) การทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย
- (4) การเรียนรู้และแสดงหลักฐานความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2561, น. 132) ได้กล่าวถึง หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไว้ในหนังสือการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา ดังนี้

- 1) ร่วมพัฒนาให้เด็กทุกคนเกิดผลการเรียนรู้ (No Child Left Behind)
- 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและชุมชนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน (Sharing & Vision)
- 3) มีการทำงานแบบร่วมมือกันเกิดวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมพลัง (Culture of Collaboration)
- 4) มีผู้เชี่ยวชาญเยี่ยมเยียนให้ความรู้รวมทั้งไปทัศนศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์ (Expert and Visit Study) มีการสะท้อนคิดและสุนทรียสนทนา (Reflection and Dialogue)

1.3.2 แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561, น. 14) ได้สรุปเรื่องเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากประสบการณ์ทำงานที่ได้ร่วมส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และนักศึกษา ไว้ดังนี้

1) เป้าหมายที่สำคัญและต้องชัดเจน คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีเป้าหมายที่สำคัญ คือ คุณภาพการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ทุกฝ่ายต้องมองเห็นภาพความสำเร็จหรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยเฉพาะครูจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้

2) กระบวนการเรียนรู้ ต้องเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative learning) เป็นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ครูต้องใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง เพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้กันและกัน ร่วมเรียนรู้ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนการเรียนรู้ของกันและกัน ส่งเสริมพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ ไปพร้อมกันกับเพื่อน ๆ

3) ความร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ซึ่งกันและกันและสร้างสรรค์แผนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกันครู คือการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) โดยครูที่สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกันหรือระดับชั้นเดียวกันควรจับคู่เพื่อเรียนรู้กันและกันในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ในบทบาทครูผู้สอน (Model teacher) และในบทบาทครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือรวมพลัง สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือกันและกันอย่างสร้างสรรค์ และเป็นกัลยาณมิตร

4) การปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มความชำนาญการและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับครู และผู้บริหารการศึกษาทุกคน เป็นการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสให้ครูในการเรียนรู้ร่วมกันในการเผชิญกับปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน

5) การเรียนรู้ของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องทำต่อเนื่อง ฝังแน่นจนเป็นวิถีชีวิตและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เป็นการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพต้องใช้ระยะเวลาและการดำเนินการอย่างต่อเนื่องหลายปีถึงจะเกิดคุณค่าอย่างยั่งยืน ซึ่งต้องอาศัย การเรียนรู้ และบูรณาการหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการที่หลากหลาย และฝึกฝนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

กล่าวสรุปได้ว่า หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังจนเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการมุ่งเน้นไปสู่ผล ส่วนแนวคิดที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งเน้นเป้าหมายคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนต้องชัดเจน กระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นบทบาทครูผู้สอนและบทบาทครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ การปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มความชำนาญการและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับครูและผู้บริหารการศึกษา และการเรียนรู้ของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องทำอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีชีวิตและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

1.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้สอดคล้องกัน ดังนี้

ธีรพงษ์ แสงศิษย์ (2563, น. 11) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สรุปได้ว่าองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Share values and vision)
2. การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล (Shared personal practice)

3. การสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared leadership)
4. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)

คณะกรรมการเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ศุภสภา (2560) กำหนดคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนคุณค่าวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานที่ดี (Share values and norms)
2. การมีจุดเน้นร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning)
3. การทำงานแบบร่วมมือ ร่วมพลัง เพื่อช่วยเหลือและเรียนรู้ไปด้วยกัน (Collaboration)
4. การเปิดรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ (Expert advice and study visit) และศึกษาการปฏิบัติจริง จากอาจารย์มหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศก์ ผู้ชำนาญการหรือมีวิธีปฏิบัติที่ดีทั้งภายในและภายนอกชุมชนมาให้ความรู้และประสบการณ์ และต้องมีกิจกรรมการเยี่ยมชมการปฏิบัติจริงในห้องเรียนของเพื่อนครู
5. การมีสุนทรียสนทนาในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของเพื่อนครูเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา (Reflection dialogue)

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, น. 34) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบภายใต้การร่วมมือร่วมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียนและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงาน
2. การร่วมเรียนรู้และร่วมมือร่วมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การมีข้อตกลง ร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูนั้น

ต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การสนทนาทางวิชาชีพ การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน การเปิดเผยการปฏิบัติงานทางการสอน เป็นต้น

5. ภาวะผู้นำและการบริหารเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง โครงสร้างและเงื่อนไขของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมอบหมายอำนาจหน้าที่และกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูทุกระดับเพื่อความมีอิสระ คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาเงื่อนไขสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน นโยบายการพัฒนาคู วัฒนธรรมขององค์กร ระบบสื่อสารภายในโรงเรียน และแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ

นิชาภัทร วิลเลียม (2559, น. 33) ได้สรุป องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision and Value) เน้นที่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียน มุ่งมั่นที่จะดำเนินการตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ไปพร้อมกันมีเป้าหมายที่การเรียนรู้ของนักเรียน ตั้งความคาดหวังของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ค้นหาวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2. เครือข่ายความร่วมมือ (Collaborative Network) เป็นสมาชิกของกลุ่ม มีการเชื่อมโยงเครือข่าย

3. การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) มีการเรียนรู้ร่วมกันในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม หาวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติส่วนบุคคล มุ่งมั่นในการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) สนับสนุนไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน (Trust) มีการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน

4.1 เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Condition) ได้รับการสนับสนุนด้านบุคลากรและทรัพยากรที่เหมาะสม

4.2 สะท้อนผลและประเมินการเรียนรู้ (Reflection and Evaluation) มีการสะท้อนความเสี่ยงและมีการแก้ปัญหาร่วมกัน มีการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ร่วมกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, น. 97) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากหลากหลายแหล่ง และได้สรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้น เปรียบเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทาง และวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

- 1.1 การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน
- 1.2 เป้าหมายในการทำงานร่วมกันคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 1.3 คุณค่าร่วมในการทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน
- 1.4 ภารกิจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายร่วม และการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกัน จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันโดยผ่านกระบวนการสื่อสารที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม มีสองลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกันโดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมจนเกิดเป็นพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ และพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง

3.2 ภาวะผู้นำร่วม เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจ เพ็งพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ ครูเป็นประธานในการสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระจากอำนาจครอบงำ แต่มีอำนาจทางวิชาชีพที่ยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของครูทั้งหลาย

4. การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของ

ที่มเรียนรู้ ภายใต้บรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย บนพื้นฐานของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน โดยทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงออกทาง ความคิด และเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการ เชื่อมโยง ปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อให้เกิด และการคง อยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะสำคัญคือวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร ทางวิชาการ โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, น 20) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี คุณลักษณะ สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms & values) หมายถึง การมี วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน โดยการนำเอาหลักคิด ฐานความรู้ทางเทคนิคที่โรงเรียนมีความต้องการ จำเป็น รวมทั้งแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามาปฏิบัติเพื่อพัฒนา ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อใช้ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายทางการศึกษาของโรงเรียน

2. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งใช้เทคนิคการสอน และกล ยุทธ์ที่หลากหลายเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีการสนับสนุน ช่วยเหลือจากผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากความคาดหวังระดับสูงของครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) เป็นคุณลักษณะที่ถูกสร้างขึ้นโดยการอภิปราย แล้วนำมาสู่ข้อสรุปของครูถึงการพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความเชี่ยวชาญ ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานสอนหรือโดยการสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด หรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ ครูมีความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญมากขึ้น รวมทั้งการเสริมสร้างสมรรถนะของโรงเรียน ทั้งนี้การร่วมมือรวม พลังนำไปสู่การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ของทุกคนในโรงเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียนโดยมุ่งเน้นที่งานการ จัดการเรียนการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การวัด ประเมินผลการเรียนการสอน

4. การชี้แนะการปฏิบัติ (Deprivatized practice) เป็นการพูดคุยสนทนาระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอน ซึ่งจะมีการพูดคุยสนทนากับ

มาขึ้นระหว่างครูด้วยกันโดยจะช่วยให้มีการพิจารณาว่ามีประเด็นใดที่ต้องเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ครูจะได้เรียนรู้กระบวนการเหล่านี้จากครูคนอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จส่งผลทางบวกต่อการจัดการเรียนการสอนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue) เป็นการพูดคุยสนทนากันระหว่างครู เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน ซึ่งการพูดคุยสนทนากันนั้นต้องมีการขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียนอีกด้วย เพราะว่าประเด็นเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวน ประเด็นพื้นฐานสำคัญของการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับความเป็นชุมชน ความเป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นของครูซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหลักความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของชุมชนในโรงเรียน

จากการศึกษากล่าวสรุปได้ว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากแหล่งต่าง ๆ มีความสอดคล้องกันในหลายประเด็น ได้แก่ การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ภาวะผู้นำร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การร่วมมือร่วมพลัง การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนผลการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่น่าสนใจ อาทิ การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพ ความเป็นชุมชนกัลยาณมิตร โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากตำรา เอกสาร แหล่งความรู้ต่าง ๆ พบว่า มีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

เอกพล อยู่ภักดี และวัลลภา อารีรัตน์ (2560) ทำการศึกษาโดยกล่าวถึง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ไว้ว่าปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวทำนายนที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โดยปัจจัยทางการบริหารจำนวน 4 ปัจจัย ที่ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ
2. ระบบขององค์การ
3. โครงสร้างขององค์การ
4. การบริหารจัดการ

สทรรฐ เต็มวงษ์ (2559) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ผู้บริหาร และครูผู้สอนเองเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จต่อแบบแผนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. การรับรู้ความสามารถของครู
3. บรรยากาศแบบเปิดของโรงเรียน

วาสนา ทองทวีอังยศ (2560) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. ด้านโครงสร้างองค์กร
3. ด้านบรรยากาศองค์กร
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

Hord (2007) (อ้างถึงใน สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2561) ได้เสนอเงื่อนไขการสนับสนุนที่จำเป็นสองประเภทที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงตระหนัก ได้แก่

1. เงื่อนไขเชิงกายภาพและโครงสร้างพื้นฐาน จะทำให้บริบทและสิ่งแวดล้อมขององค์กรเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ได้แก่ ความพร้อมด้านทรัพยากร เวลาและโครงสร้างขององค์กรที่ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ความใกล้ชิดสนิทสนมของสมาชิกในทีม การเสริมพลังให้ครู รวมถึงนโยบายที่เอื้อให้ครูทำงานอย่างอิสระ สนับสนุนการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลังส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง และจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร แบ่งสมาชิกออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ตามความต้องการในการเรียนรู้ร่วมกัน

2. เงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์และความสามารถของมนุษย์ เป็นความสัมพันธ์และความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเงื่อนไขสำคัญในการดำเนินการ PLC ให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการนำบุคคลที่ไม่เคารพหรือไว้วางใจกันมาร่วมทีมอาจเป็นอุปสรรคสำคัญของความสำเร็จ ภายใต้บรรยากาศแบบเปิดของโรงเรียน

สุชาติ น้าใจดี (2552, น. 85) กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อมมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตามสภาพและบริบทของแต่ละชุมชน ปัจจัยสำคัญ สรุปดังนี้

1. ลักษณะผู้นำ ลักษณะผู้นำในชุมชนไม่เผด็จการ และไม่ใช้อำนาจในการสั่งการ เป็นผู้นำที่ฟังเสียงของคนส่วนใหญ่ และสามารถกำหนดทิศทางความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ส่งผลให้คนในชุมชนเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเป็นธรรมชาติที่สำคัญผู้นำจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในชุมชน รวมทั้งการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับคนในชุมชน

2. โครงสร้างชุมชน เน้นโครงสร้างชุมชนแบบ เครือข่าย (network) ซึ่งส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในชุมชนและข้ามชุมชน โครงสร้างแบบนี้จะส่งเสริมให้คนในชุมชนไปสู่

การมีเสรีภาพ ความสุขและศักยภาพ จนเกิดการเชื่อมโยง ด้วยการเรียนรู้และทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความสมัครใจ อันก่อให้เกิดพลังและปัญญาร่วมกัน สามารถนำชุมชนไปสู่ความสำเร็จได้

3. วัฒนธรรม พฤติกรรม การสื่อสาร การส่งเสริมสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในชุมชน การมุ่งเน้นให้คนในชุมชนมีพฤติกรรมใฝ่เรียนใฝ่รู้ สนใจ ในการเพิ่มเติมความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ให้ตนเอง ตลอดเวลา รวมถึงการใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากบทเรียนที่ผ่านมา ในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตใจและสุขภาพของคนในชุมชน ใช้การสื่อสารแบบแนวราบ โดยให้คนในชุมชนมีโอกาสรับรู้ ข่าวสาร ข้อมูลตามความสนใจของตนเอง

4. การยอมรับของสังคม การสร้างบรรยากาศ ภายในชุมชนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้นำคอยอำนวยความสะดวกให้คนในชุมชนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ และเหตุการณ์จริง มีการติดตามการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยอมรับและแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน เกิดการยอมรับต่อผลงานในการสร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน

5. ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ เป็นลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ และฝังลึกในแต่ละคนอย่างไม่ เท่ากัน เห็นได้จาก การประกอบอาชีพ การทำกิจกรรม ในด้านต่างๆ ทุกเรื่องได้เป็นอย่างดี รู้จริง รู้ละเอียดทุก ขั้นตอน รวมทั้งเทคนิคต่าง ๆ เช่น การทำเกษตร การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ การซ่อมรถยนต์ การทำนา ปลูก ข้าว การทำอาหาร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้

6. การมีส่วนร่วมการเปิดโอกาสให้คนเข้ามามีส่วนร่วมคิด จัดลำดับความสำคัญ วิเคราะห์ หาสาเหตุ การแก้ไข การวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผล เป็นกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

7. ความสมานฉันท์ ความสามัคคี ความเอื้อ อาทร ความปรารถนาดีต่อกันอันส่งผลให้คนในชุมชน เกิดการเรียนรู้การทำงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ อย่างแท้จริง ทำให้มีมุมมองและความคิดอยู่บนความเมตตาและกรุณาต่อกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

8. การสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานต่างๆ การสนับสนุนคนในชุมชน ในรูปแบบต่าง ๆ เช่นการให้ ความรู้เพิ่มเติม การจัดอบรม หรือการพาไปศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเป็นที่ยอมรับกับชุมชนอื่น ๆ รวมทั้งการให้งบประมาณในการทำงานหรือปรับปรุง ด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชน

จากการศึกษากล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถสรุปได้ 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยทางกายภาพและโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ โครงสร้างขององค์การบริหารภาพ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม ลักษณะของทีม การสื่อสาร ทรัพยากรที่สนับสนุน เป็นต้น และปัจจัยเชิงความสัมพันธ์และความสามารถของมนุษย์ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ ความร่วมมือร่วมใจร่วมพลัง การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน เป็นต้น

2. แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในที่นี้ขอนำเสนอ 2 แนวทาง ได้แก่ 1) การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยระบบกิจกรรม และ 2) การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษาโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยระบบกิจกรรม

การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยระบบกิจกรรมที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นแนวคิดที่นำเสนอโดย สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561) ที่มีเป้าหมายที่สำคัญ คือ พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน โดยระบบกิจกรรมของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรม 5 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมเตรียมการ เป็นการทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้มีโอกาสมาสื่อสาร มาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งการร่วมกันวางหลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติ และแผนปฏิบัติการในการเพิ่มคุณภาพให้กับผู้เรียนทุกคน ผลที่เกิดขึ้นจากการประชุมเตรียมการ ได้แก่

1. ให้ครูทุกคนในโรงเรียน ตกลงจับคู่เป็น Buddy Team ซึ่งแต่ละคนก็จะเป็น ครูผู้สอน (Model Teacher) และครูผู้ร่วมเรียนรู้ (Buddy Teacher) ให้แก่กันและกัน เพื่อการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูแต่ละคน

2. มีแผนปฏิบัติการของกิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูทุกคน

3. มีแผนปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 การลงมือปฏิบัติงานและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หลังจากการประชุมเตรียมการแล้ว ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูทุกคนต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ใน 1 ภาคเรียน ซึ่งครูแต่ละคู่ (Buddy Team) ต้องพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) คนละ 3 บทเรียน ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันครูแต่ละคู่ต้องปฏิบัติใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) การปฏิบัติการสอนและสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน (Do) และการสะท้อนคิดของผลการปฏิบัติงาน (See) ซึ่งอธิบายแต่ละขั้นตอนพอสังเขปดังนี้

1. การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) ครูผู้สอน (Model Teacher) จะพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง หลังจากนั้นมาเล่าให้ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy Teacher) ฟัง แล้วให้ช่วยสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ อย่างน้อย 5 ประเด็น ได้แก่ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระการเรียนรู้การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และสื่อ การวัดและประเมินการเรียนรู้ และการบริหาร

จัดการชั้นเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเองก่อนนำไปใช้จริง

2. การปฏิบัติการสอนและสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน (Do) ครูผู้สอน (Model Teacher) นำแผนที่ปรับปรุงพัฒนาพร้อมกับครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy Teacher) แล้ว มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และให้ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy Teacher) ร่วมสังเกตชั้นเรียน เน้นการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ขณะสังเกต จดบันทึก บันทึกภาพหรือวิดีโอบรรยากาศสัมพันธภาพ และการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (See) เป็นการสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน ควรทำในวันที่สังเกตชั้นเรียนหรือวันรุ่งขึ้น ไม่ควรทิ้งระยะเวลาให้นานกว่านี้ เพื่อช่วยให้ครูผู้สอน (Model Teacher) เห็นและเข้าใจพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การสื่อสาร เป็นการสะท้อนคิดแบบไม่เป็นทางการหรือตามอัธยาศัย โดยสื่อสารผ่านระบบ online การเขียน Learning log ฯลฯ มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการสื่อสารแบบปฏิสัมพันธ์ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่รับฟังซึ่งกันและกัน

ขั้นตอนที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เป็นการดำเนินการของบทรียนและแผนการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในแต่ละเดือนหลังการพัฒนาบทรียนร่วมกันของครูทุกคนในแต่ละระดับชั้นแล้ว จะมีการประชุมระดับชั้นเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และบทรียนจากการพัฒนาบทรียนร่วมกัน นอกจากนี้อาจจะประชุมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และประชุมระดับโรงเรียนต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Symposium เป็นการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทรียนและการวางแผนปฏิบัติการในภาคการศึกษาต่อไปร่วมกัน โดยการนำประสบการณ์ที่ดีของผู้บริหารและครูทุกคน รวมถึงบทรียนที่ได้จากภาคการศึกษานั้นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในภาคการศึกษาต่อไปร่วมกัน

ทั้งนี้ ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยระบบกิจกรรมควรคำนึงถึงองค์ประกอบ 2 ลักษณะ ได้แก่ องค์ประกอบของสมาชิก และองค์ประกอบของกิจกรรม ดังนี้

1. องค์ประกอบของสมาชิก ได้แก่ บุคคลที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้

- 1) ครูผู้สอน (Model teacher) คือ ครูผู้เขียนและพัฒนาบทรียนของตน
- 2) ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) คือ เพื่อนครูผู้ร่วมพัฒนาบทรียนโดยการใช้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) และร่วมมือรวมพลังเรียนรู้กับครูผู้สอนทั้งก่อนและหลังสอน

3) ครูพี่เลี้ยง (Mentor) เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูเชี่ยวชาญและครูภูมิปัญญาของโรงเรียน เป็นต้น

4) ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator) เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น

5) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เช่น ศึกษานิเทศก์ คณาจารย์มหาวิทยาลัย ปรากฏณ์ชาวบ้าน หรือเป็นผู้ปกครองที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา เป็นต้น

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) เสนอแนะว่า ในการทำกิจกรรมแต่ละขั้นตอน ไม่จำเป็นต้องมีสมาชิกครบทั้ง 5 กลุ่ม ถึงจะสามารถทำกิจกรรมได้ แต่สำหรับขั้นตอนที่ 2 ที่มีกิจกรรมพัฒนาบทเรียนร่วมกันต้องมีบุคคลสำคัญอย่างน้อย 2 กลุ่มหรือ 2 คน คือ ครูผู้สอน (Model teacher) และ ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy Teacher) ที่ต้องเป็นกัลยาณมิตรร่วมเรียนรู้กันและกัน ซึ่งความแตกต่างของคู่อาจเป็นความแตกต่างในระดับชั้น อายุ และประสบการณ์ หรือกลุ่มสาระที่สอน จะเป็นต้นทุนที่ดีในการเกื้อกูลการร่วมมือรวมพลังและเอื้อการเรียนรู้กันและกันทางวิชาชีพ

2. องค์ประกอบของกิจกรรม เป็น 3 กิจกรรมสำคัญที่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องดำเนินการ ได้แก่

1) สุนทรียสนทนา / สื่อสารสร้างสรรค์สังคมอุดมการณ์สมาชิกในชุมชนต้องเคารพให้เกียรติ รับผิดชอบ รับฟังกัน “การสื่อสารแบบพูดจาปฏิสัมพันธ์ (Interactive Communication)” โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่รับฟังและเรียนรู้กันและกันทั้งในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน รวมทั้งสัมพันธ์กับท้องถิ่น นอกจากนั้น “การรับฟังเสียงของผู้อื่น” เป็นการเริ่มต้นของการเรียนรู้ และเป็นพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารแบบพูดจาปฏิสัมพันธ์แบบให้เกียรติกันและกันว่าโดยทุกคนเห็นความสำคัญกันและกัน

2) การชี้แนะ (Mentoring) และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching) บทบาทของสมาชิกในชุมชนต้องทำหน้าที่ชี้แนะ (Mentoring) และเป็นที่เลี้ยง (Coaching) ให้แก่กันและกัน ซึ่งการชี้แนะที่มีคุณค่าในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์นั้น ไม่ควรทำ 3 สิ่ง ได้แก่ “ไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำ คำตอบ” แต่ควรกระทำ 3 สิ่งได้แก่ “ให้กำลังใจโดยการรับฟังกันอย่างเข้าใจ ชวนให้คิดอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ และเชียร์ให้ลงมือทำเพื่อเรียนรู้และพัฒนา”

3) การสะท้อนคิด (Reflect) และการจดบันทึกการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning logs หรือ Learning journeys) การพูดคุยแลกเปลี่ยนสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและถอดบทเรียนที่สมาชิกในชุมชนจะได้เรียนรู้ และนำไปปรับใช้หรือต่อยอดในการปฏิบัติงานของตน การสะท้อนคิดในที่นี้อาจทำในรูปแบบของการทบทวนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในการสะท้อนคิดทุกครั้งสมาชิกที่ร่วมกิจกรรมควรมีการบันทึกการเรียนรู้และบทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติงาน

เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานรวมทั้งการสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหาและการพัฒนาทางวิชาชีพอันจะเป็นการเพิ่มความชำนาญและความเชี่ยวชาญให้กับวิชาชีพของตนเองต่อไป

กล่าวสรุปได้ว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยระบบกิจกรรมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การประชุมเตรียมการ การลงมือปฏิบัติงานและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Symposium โดยการดำเนินงานดังกล่าวต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และองค์ประกอบที่เป็นกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ สนทริยสนทนา การชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง และการสะท้อนคิด

2.2 การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่อง การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชากับ Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เป็นภาระเพิ่มให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไปด้วยนั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) จึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC: Professional Learning Community) สู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

สำหรับการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในระดับสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กำหนดแนวดำเนินการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา ซึ่งคณะกรรมการมีจำนวนตามความเหมาะสม ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ / ฝ่าย 4) ครู ฯลฯ
2. การกำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

- 1) สร้างทีมงาน PLC ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2) สร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา (พาดู พาคิด พาทำ)

3) สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น (ระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน)

4) กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล

5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

1) ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา พร้อมทั้งบันทึกลงใน Logbook ตามลำดับ ดังนี้ (1) ค้นหาปัญหา (2) หาสาเหตุ (3) แนวทางแก้ไข (4) ออกแบบกิจกรรม และ (5) นำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผล

2) สรุปรายงานผล และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. การกำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

1) จัดทำแผนและเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลกระบวนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

2) คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับสถานศึกษา ดำเนินการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลกระบวนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

3) เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

5. การสรุปรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการดำเนินการตามกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา พร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา

2) คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษาระดับสถานศึกษา สรุปและรายงานผลการดำเนินการติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ในสถานศึกษา

3) สถานศึกษารายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

1) สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2) สถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีกระบวนการดำเนินการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้ และเผยแพร่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

จากแนวดำเนินการดังกล่าว สถานศึกษาต้องไปจัดทำแผนและแนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีการนิเทศกำกับติดตามเพื่อให้ความช่วยเหลือการดำเนินงาน PLC ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พร้อมทั้งมีการสะท้อนผลการดำเนินการ PLC เพื่อสร้างวัฒนธรรมสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) สู่ระดับสถานศึกษา สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ดังนี้

1. ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

2. ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วย ครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยนำปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผล สูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

3. ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครองสมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาช่วยสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

นอกจากนี้ การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษาควรคำนึงถึงประเด็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่จำเป็นต่อความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพในสถานศึกษา ได้แก่

1) การมีโอกาสนทนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกัน ซึ่งเป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็น จากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหา สร้างความร่วมมือร่วมใจขึ้นในกลุ่มครูผู้สอน ที่ต้องยอมเปิดใจกว้าง รับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างสนทนาเชิงสร้างสรรค์ เพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น

2) การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู (Deprivatization of Instructional practices) เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครู เพราะครูจะได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา (Advisor) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการโดดเดี่ยวในการสอนของครู

3) รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) เป็นกิจกรรมที่ดีมาก ที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น กิจกรรมที่ให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตร และกลยุทธ์ด้านการสอนของครู เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้น และเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-starting learners) ได้

4) สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration starts) ซึ่งความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

5) ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยม และปทัสถานร่วม (Shared values and norms) เมื่อบุคคลต่าง ๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศ และผู้บริหารมาร่วมกันในกลุ่มชนแห่งวิชาชีพแล้ว การสร้างค่านิยมและปทัสถานร่วมกันของคนในวิชาชีพที่อยู่ในโรงเรียน ด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคลเหล่านี้จะพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral authority) ขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่ง (Position authority) ซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งวิชาชีพ

2. ความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างใหม่ของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ให้สามารถรองรับการเกิดชุมชนแห่งวิชาชีพ เนื่องจากโรงเรียนถูกออกแบบโครงสร้างเป็นแบบราชการ (Bureaucratic organization) ที่มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะตั้งตัวและใช้ได้ดีในอดีต แต่กลับเป็นอุปสรรคสำคัญในโลกปัจจุบัน ที่ต้องการมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นคล่องตัวสูง พร้อมทั้งจะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลา โครงสร้างองค์กรของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ประเด็นต่อไปนี้

1) การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการพบปะอภิปราย (Time to meet and discuss) เป็นการจัดสรรเวลาพิเศษเพื่อให้ครูได้ปรึกษาหารือระหว่างกันเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาชีพ ครูต้องร่วมกันพิจารณาหากกลยุทธ์ใหม่ ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้ การจัดตารางเวลาที่ว่างตรงกันเพื่อให้ครูได้ปฏิสัมพันธ์ จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นถ้าต้องการให้ความร่วมมือร่วมใจของครูเกิดขึ้น

2) การกำหนดขนาดของชั้นเรียน (Class size) การกำหนดจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนให้น้อยลงได้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของการเรียนรู้ยิ่งขึ้น ครูสามารถที่จะดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในจำนวนที่จำกัด

3) การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู และการให้อิสระแก่โรงเรียน (Teacher empowerment and school autonomy) การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็นในการสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น

4) การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู ยังสอดคล้องกับแนวทางบริหารจัดการร่วม (Shared governance) ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เป็นของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ การให้ความอิสระอย่างเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) และการสร้างปทัสถานและค่านิยมร่วม (Shared norms and values) จะช่วยส่งเสริมความสามารถในการรับมอบอำนาจความรับผิดชอบของครูต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

3. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Professional community culture) วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์กรยึดถือ ความเชื่อเช่นนี้จะทำให้สมาชิกของโรงเรียนพยายามที่จะสร้างสภาพแวดล้อมและแสวงหาวิธีการเรียนการสอน ใหม่ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อนักเรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้สูงสุด วัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมหลายประการที่ควรได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะต่อการเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ ได้แก่

1) ลดความเป็นองค์กรที่ยึด “วัฒนธรรมแบบราชการ หรือ Bureaucratic culture” ที่ใช้กฎระเบียบคำสั่งต่างๆ แบบตึงตัวในการปฏิบัติงาน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกผู้ปฏิบัติงานไปสู่การเน้น “วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการหรือ Collegial culture” ซึ่งเน้นวิธีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน ที่ยึดถือค่านิยมเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral and ethical cultures)

2) สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่ง “ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ(Respect)” ต่อกัน รู้จักให้เกียรติและยอมรับในความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นผลที่มาจากการศึกษาที่ได้มีกิจกรรมการเสวนาอย่างใคร่ครวญ (Reflective dialogue) และการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ระหว่างกัน ดังนั้น การสร้างความไว้วางใจและความนับถือต่อกันจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก รวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders)

3) การสร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน (A cognitive skill based) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) ที่ต้องใช้ความรู้ การคิดและการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ ครูผู้สอนจึงต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และต้องเป็นผู้เรียนรู้ร่วมไปกับนักเรียนที่ตนทำการสอน โดยครูควรเปลี่ยนความเชื่อที่ว่า ตนเป็นผู้ทำการสอน (Teaching) ไปเป็นผู้เรียนรู้ (Learning) แทน เป็นผู้จัดสรรประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียน พร้อมทั้งพยายามสร้างความตระหนัก ให้ผู้เรียนรู้จักรับผิดชอบในการเฝ้าหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ

4) สร้างวัฒนธรรมการขอริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (Openness to Innovation) ทุกคนต้องส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการค้นคว้าและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะต้องเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge creation) ออกแบบการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับภาวะแวดล้อมที่มีข้อมูลสารสนเทศเกิดขึ้นมากมายอย่างรวดเร็ว

4. การได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้นำ (Supportive leadership) การที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้ว การเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นที่ต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้เสนอวิธีการทำงานด้วยกระบวนการ PLC ดังนี้

1. ต้องมีการรวมกลุ่ม และกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้าย ๆ กัน เช่น
 - 1) จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
 - (1) กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน
 - (2) กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน
 - (3) กลุ่มครูตามลักษณะงาน
 - 2) จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หมุนเวียนเข้าร่วมทุกกลุ่ม)
 - 3) ระยะเวลา 2-3 ชม.ต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา กำหนดเป็นชั่วโมงชัดเจน

จะดีมาก

เพิ่มขึ้น

- 4) จัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อไม่ให้ครูถือว่าเป็นภาระ
- 5) การจัด PLC โดยใช้ ICT ในการเข้ากลุ่มระหว่างการเดินทาง
2. บทบาทของบุคคลในการทำ PLC
 - 1) ผู้อำนวยการความสะดวก

- (1) รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก
 - (2) ควบคุมประเด็นการพูดคุย
 - (3) ยั่วยุให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น
- 2) สมาชิก
- (1) เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
 - (2) รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด
 - 3) ผู้บันทึก สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อมบันทึก Logbook
3. กลุ่มร่วมกันคิด “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” หาปัญหาสำคัญที่สุด สิ่งที่ต้องระวัง คือ การไม่ช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผลักปัญหาออกจากตัว
4. หาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา จากนั้นกลุ่มอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริง เน้นไปที่ การสอนของครูเป็นอันดับแรก ที่ถือว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริง เช่น นักเรียนอ่านไม่ออก เป็นปัญหาสำคัญ ร่วมกัน ไม่ใช่สาเหตุว่า พ่อแม่แยกทาง
5. หาแนวทางแก้ไข “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” ที่สำคัญนั้น จะแก้ไขอย่างไรดู สาเหตุของปัญหาแนวทางแก้ปัญหอาจใช้ประสบการณ์ของครูที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัย หรือแหล่งอื่นๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว จากนั้นสรุปแนวทางการแก้ปัญหาสำคัญ 1 เรื่อง หรือ 2 เรื่องตามสภาพของโรงเรียน
6. นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหามาช่วยกันสร้างงาน สร้างแผนงาน เลือกรูปแบบ การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) โดยมีสิ่งที่ต้องทำต่อ คือ ทำ อย่างไร ทำเมื่อไร ใช้อย่างไร และตรวจสอบการทำงานอย่างไร จะเสนอผลระหว่างทำงานและสรุปผล เมื่อไร
7. สำหรับการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาซีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจสังเคราะห์ขั้นตอนการนำ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาตามแนว ทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยระบบกิจกรรม โดย สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2560) และตามแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในระดับสถานศึกษา โดย สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) เพื่อกำหนดเป็นกรอบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ดัง ตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ขั้นตอนการนำ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาตามแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยระบบกิจกรรม

การดำเนินการ PLC ด้วยระบบกิจกรรม	การดำเนินการ PLC ตามข้อเสนอสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	การสังเคราะห์การดำเนินการ PLC ในสถานศึกษา โดยผู้วิจัย
<p>ขั้นที่ 1 การประชุมเตรียมการ</p> <ul style="list-style-type: none"> เปิดโอกาสให้สมาชิกมาสื่อสารร่วมกัน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย/ร่วมกันวางหลักการแนวคิด แนวปฏิบัติ และแผนปฏิบัติการ สร้างทีมเป็นคู่ แบบ Buddy Team พัฒนาแผนปฏิบัติการของกิจกรรม <p>การพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูทุกคน</p> <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาแผนปฏิบัติการกิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกันระดับโรงเรียน 	<p>ขั้นที่ 1 การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC</p> <ul style="list-style-type: none"> แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนตามความเหมาะสม <p>ขั้น 2 กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ที่สถานศึกษา (แผนสร้างทีม, สร้างความรู้ และแนวทางการปฏิบัติ, สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น, กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล, ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน) 	<p>ด้านการเตรียมความพร้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา สร้างทีมงาน PLC กลุ่มย่อย ให้สมาชิกสื่อสารร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์เป้าหมายของทีม จัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ที่สถานศึกษา ประกอบด้วย แผนสร้างทีม/สร้างความรู้และแนวทางการปฏิบัติ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น กำกับนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

การดำเนินการ PLC ด้วยระบบกิจกรรม	การดำเนินการ PLC ตามข้อเสนอสำนักงานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	การสังเคราะห์การดำเนินการ PLC ในสถานศึกษา โดยผู้วิจัย
<p>ขั้นที่ 2 การลงมือ ปฏิบัติงานและพัฒนา บทเรียนร่วมกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาแผนการจัดการ เรียนรู้ (Plan) ปฏิบัติการสอนและ สังเกตการเรียนรู้ของ นักเรียน (Do) สะท้อนคิดผลการ ปฏิบัติงาน (See) 	<p>ขั้นที่ 3 การขับเคลื่อน กระบวนการ PLCสู่การปฏิบัติใน สถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา บันทึกลงใน Logbook (ค้นหา ปัญหา, หาสาเหตุ, แนว ทางแก้ไข, ออกแบบกิจกรรม, นำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผล) สรุป รายงานผล และจัด กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 	<p>ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) ประกอบด้วย การค้นหาปัญหา, หาสาเหตุ, แนวทางแก้ไข, ออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ ปฏิบัติการสอนและสังเกตการ เรียนรู้ของนักเรียน สะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน ของครู สรุปรายงานผลการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และบทเรียนจากการพัฒนา บทเรียนร่วมกันจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้
<p>ขั้นที่ 3 การสื่อสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> สะท้อนคิดแบบตาม อรรถศาสตร์เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่รับฟัง ซึ่งกันและกัน โดย สื่อสารผ่านระบบ online การเขียน Learning log ฯลฯ 	<p>ขั้นที่ 4 กำกับ ติดตามนิเทศและ ประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนและเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล กำกับติดตาม นิเทศ และ ประเมินผล โดยคณะกรรมการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC 	<p>ด้านการกำกับ ติดตามนิเทศและ ประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนและเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล กำกับติดตาม นิเทศ และ ประเมินผลโดยคณะกรรมการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุน

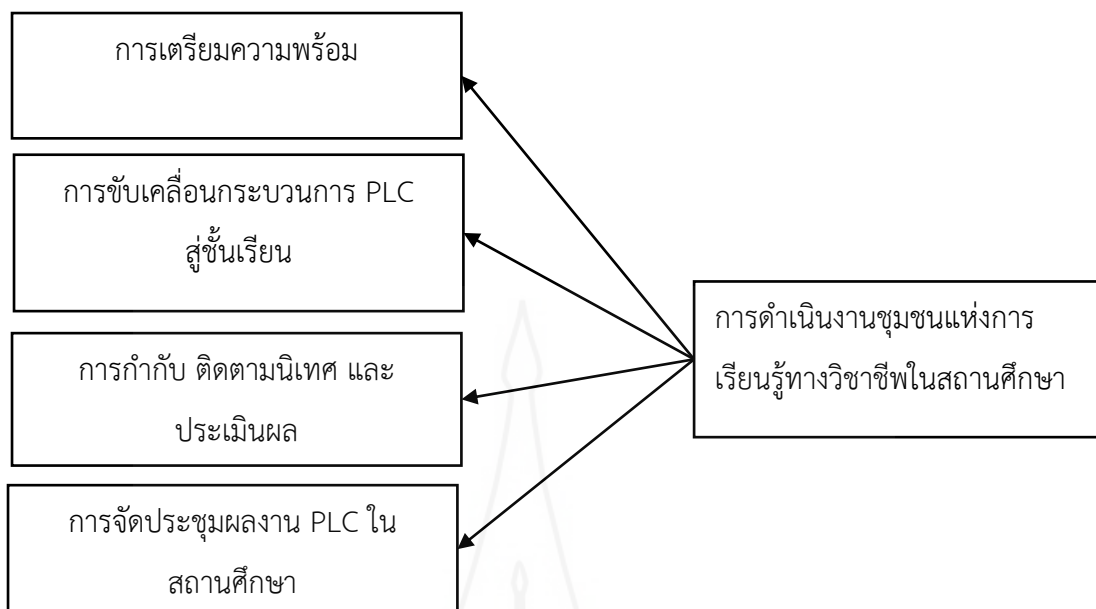
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

การดำเนินการ PLC ด้วยระบบกิจกรรม	การดำเนินการ PLC ตามข้อเสนอสำนักงานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	การสังเคราะห์การดำเนินการ PLC ในสถานศึกษา โดยผู้วิจัย
	<ul style="list-style-type: none"> ● เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จ ● รายงานผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จครูและบุคลากรทางการศึกษา ● รายงานผลการดำเนินงานพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหาร ● คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษาสรุปและรายงานผลการติดตาม
<p>ขั้นที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ประชุมครูในระดับชั้น/ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้/ระดับโรงเรียนเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และบทเรียนจากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน 	<p>ขั้น 5 สรุปรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ครูและบุคลากรทางการศึกษารายงานผลการดำเนินการพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหาร ● คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สรุปและรายงานผลการดำเนินการติดตามสถานศึกษารายงานผลการดำเนินการฯ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ● สถานศึกษารายงานผลการดำเนินงานคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่ และผู้เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

การดำเนินการ PLC ด้วยระบบกิจกรรม	การดำเนินการ PLC ตามข้อเสนอสำนักงานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	การสังเคราะห์การดำเนินการ PLC ในสถานศึกษา โดยผู้วิจัย
<p>ชั้นที่ 5 การจัดประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Symposium</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดประชุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อวางแผน ปฏิบัติการร่วมกัน โดย นำบทเรียนที่ได้จาก ภาคการศึกษานั้นมาใช้ เพื่อวางแผนพัฒนา การศึกษาของโรงเรียน ในภาคการศึกษาต่อไป ร่วมกัน 	<p>ชั้นที่ 6 การกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่อง เชิดชูเกียรติการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> สถานศึกษาจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้(Show & Share) ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลการดำเนินงานที่ดีเป็น แบบอย่างที่เหมาะสมได้ 	<p>ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share)เมื่อสิ้นปี การศึกษา นำบทเรียนที่ได้จากภาค การศึกษานั้นมาใช้เพื่อวางแผน พัฒนาการศึกษาต่อไป ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลการดำเนินงานที่ดีเป็น แบบอย่างที่เหมาะสมได้

จากตารางที่ 2.1 เมื่อสังเคราะห์ขั้นตอนการนำ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาตาม
แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยระบบกิจกรรม โดยสิริพันธ์ สุวรรณมรรคา
(2560) และตามแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (2560) จะเห็นว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
ควรครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน
3) การกำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล และ 4) การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา โดยในแต่ละ
ขั้นตอน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ (ดังภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง โดยให้ความหมายของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่า หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาเพื่อส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาวิชาชีพของครูเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ทั้งนี้ การปฏิบัติงานดังกล่าวครอบคลุมใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และ 4) การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา โดยแต่ละด้านกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1) การเตรียมความพร้อม หมายถึง สถานศึกษาได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษาสร้างทีมงาน PLC เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้สื่อสารร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมายของทีม ร่วมกันจัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ซึ่งประกอบด้วย แผนสร้างทีม/สร้างความรู้และแนวทางการปฏิบัติ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น กำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล ส่งเสริมสนับสนุน และประสานงาน

2) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน หมายถึง สถานศึกษาได้กำหนดให้สมาชิกพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) ประกอบด้วย การค้นหาปัญหา การหาสาเหตุ แนวทาง แก้ไข และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ปฏิบัติการสอนและสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน สะท้อนคิดผล

การปฏิบัติงานของครู สรุปรายงานผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และบทเรียนจากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์

3) การกำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล หมายถึง สถานศึกษาให้ครูจัดทำแผน และเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล มีการกำกับติดตาม นิเทศ และประเมินผลโดย คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์จำกัดในการดำเนินการ PLC ให้ครูรายงานผลการดำเนินงานพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหาร ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สรุปและรายงานผลการติดตาม และสถานศึกษารายงานผลการดำเนินงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่และผู้เกี่ยวข้อง

4) การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) เมื่อสิ้นปีการศึกษา นำบทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษานั้นมาใช้เพื่อวางแผนพัฒนาการศึกษาในภาคการศึกษาต่อไป และยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการดำเนินงานที่ดีเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมได้

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Tobia (2007 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2559, น. 111-116) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะช่วยเอื้ออำนวยต่อการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงไปสู่ระดับปฏิบัติได้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทใน 6 ประการ ดังนี้

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

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่า การที่จะทำให้ครูจัดการเรียนรู้แบบมืออาชีพได้ประสบความสำเร็จ คือ สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ครูมีโอกาสร่วมกันเป็นทีม โดยจัดเวลาให้ครูได้พูดคุยเกี่ยวกับข้อมูลผลสัมฤทธิ์ และมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ครูได้แบ่งปันเกี่ยวกับมาตรฐานและการจัดการเรียนการสอน โดยการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีความสงบเรียบร้อย มั่นคงและปลอดภัย เป็นบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน พร้อมทั้งความคาดหวังสูงต่อผลงานของทั้งครูและนักเรียน และใส่ใจกับความกังวลของครูและนักเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้กำลังใจและการสนับสนุนคณะทำงาน

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

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับครูทุกคน เพื่อกำหนดภาพของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในห้องเรียนเพื่อให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น เมื่อได้ภาพของเป้าหมายร่วมกันนั้นแล้ว

สมาชิกในทีมก็จะสามารถมองเห็นภาพต่อมามีว่าพวกเขาควรทำงานร่วมกันอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องหยิบประเด็นวิสัยทัศน์นี้มาอ้างอิงในการประชุมทุกครั้ง หรือในทุกโอกาสเพื่อให้ครูเกิดความชัดเจนว่า PTLC เป็นกระบวนการสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ในระดับชาติ และสามารถช่วยให้ครูมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และไม่เป็นการเพิ่มภาระให้กับครู

3. การวางแผนและจัดหาทรัพยากร (Plan and provide resources)

ผู้บริหารต้องวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน โดยครูที่สามารถเข้าถึงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ และเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ คณะครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการใช้ PTLC โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน รวมถึงวิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริง เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน

4. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู (Invest in professional development)

การพัฒนาวิชาชีพของครูนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะสมรรถนะของครูย่อมส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพครูที่ผ่านมานั้นมักไม่ค่อยสอดคล้องกับปัญหา หรือความต้องการอย่างแท้จริงของสถานศึกษาและตัวครูเองและยังไม่สามารถช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียนได้ การออกแบบหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เข้มข้นนั้น ต้องสามารถช่วยให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอนและสามารถใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียนหรือสถานการณ์ในห้องเรียนเพื่อเป็นสารสนเทศที่สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของครูได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต้องส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้สามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน เพราะการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นถือได้ว่ามีผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในระยะยาวได้

5. การตรวจสอบความก้าวหน้า (Check progress)

ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญในการกำกับติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน PTLC โดยที่ครูก็ต้องตรวจสอบตนเองอยู่เป็นประจำว่า PTLC นี้ได้ช่วยให้ตนเองสอนอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และได้ช่วยนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือไม่ สำหรับตัวผู้บริหารแล้ว ควรกำกับติดตามและเยี่ยมชั้นเรียนให้บ่อยครั้ง พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PTLC ทั้งด้านการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมนี้จะช่วยสะท้อนให้ผู้บริหารและครูเห็นว่า

ครูต้องการความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในเรื่องใดบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาวิชาชีพของครู และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

6. การให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง (Give continuous assistance)

เพื่อช่วยให้เด็กได้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างไม่มีสิ้นสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางด้านการศึกษา ผู้บริหารจะต้องพัฒนาความเข้าใจร่วมกันของคณะครูเพื่อจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพตอบสนองตามนโยบายที่กำหนดด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องให้ความช่วยเหลือคณะครูอย่างต่อเนื่องนอกเหนือจากการร่วมสนทนากับทีมตามวันเวลาที่กำหนด การเยี่ยมชั้นเรียน และการกำกับติดตามความก้าวหน้า สิ่งที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการอบรมพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของสถานศึกษาและตัวครู ตลอดจนการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการ PTLC ของคณะครู เพื่อให้ครูมีความรู้และความเชี่ยวชาญทั้งเนื้อหาและทักษะการสอนและการวัดประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

นอกจากนี้ OECD (2009) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีพฤติกรรมการบริหารใน 5 ประการ ได้แก่

1. การบริหารจัดการ เพื่อมุ่งให้เป้าหมายของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ เป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นเป้าหมายของโรงเรียนและการพัฒนาหลักสูตร โดยผู้บริหารดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน สร้างความมั่นใจให้ครูว่า การจัดการเรียนการสอนต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร เน้นให้ใช้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายและนำมาใช้พัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบร่วมกันในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2. การบริหารจัดการเรียนการสอน เป็นการดำเนินการเพื่อปรับปรุงการสอนของครูผู้สอน โดยผู้บริหารทำงานร่วมกับครูเพื่อปรับปรุงและแก้ไขการเรียนรู้ของนักเรียน ร่วมแก้ปัญหาที่ครูเผชิญในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน กระตุ้นให้ครูปรับปรุงความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรและทักษะการสอนให้ทันสมัย และให้เวลากับงานวิชาการมากกว่าการบริหารงานอื่น ๆ และใส่ใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนที่มีปัญหาในห้องเรียน

3. การนิเทศการเรียนการสอน เป็นการดำเนินการเพื่อกำกับติดตามการเรียนการสอนในห้องเรียนและผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน และให้คำแนะนำกับครูเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอนในชั้นเรียน รวมทั้งกำกับติดตามความก้าวหน้าในการเรียนและผลงานของนักเรียนเป็นประจำ

4. การบริหารจัดการเพื่อความรับผิดชอบต่อที่เชื่อได้ เป็นการจัดการความรับผิดชอบต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพภายใน และประกันคุณภาพภายนอกต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนที่เป็นนโยบายของรัฐ กระตุ้นให้ครูทุกคนมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาทักษะการสอนใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นการโน้มน้าวให้ผู้ปกครองร่วมเสนอความคิดเห็นและร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

5. การบริหารจัดการทั่วไปขององค์การ เป็นการดำเนินการที่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนระบบราชการ โดยผู้บริหารมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ ร่วมแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดตารางเวลาของครูและหลักสูตรการสอน จัดเตรียมขั้นตอนการบริหารจัดการที่เหมาะสม จัดทำรายงานต่อเจ้าหน้าที่ระดับสูง ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เป็นระเบียบและเน้นภาระงานเป็นสำคัญ

กล่าวสรุปได้ว่า แนวคิดของTobia ที่เสนอแนะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง การวางแผนและจัดหาทรัพยากร การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู การตรวจสอบความก้าวหน้า และการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีความครอบคลุมและมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ OECD

3. แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

3.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

คำว่า “ความต้องการจำเป็น (Need)” มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายที่สอดคล้องกันดังนี้

Roth (1977 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับสภาพที่เป็นอยู่จริง

Guba และ Lincoln (1982 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น เป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และจะเป็นความต้องการจำเป็นก็ต่อเมื่อสิ่งที่ได้รับนั้นก่อให้เกิดประโยชน์และหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะอยู่ในสภาพที่เป็นทุกข์อันตรายหรือสภาพที่ไม่น่าพอใจ

ศิริพร อาจปีक्षा (2557, น. 14) ความต้องการจำเป็น คือ สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นเช่นเดียวกับ ประจักษ์ อินทรมงคล (2555) ก่องเกียรติ รัชชธรรม, เพ็ญศรี เศรษฐวงค์

และสมบุรณ์ สุริยวงศ์ (2556) ที่ได้สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน ที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง

ญาณินท์ พลับจิ้น (2555, น. 10) ได้สรุปว่า ความต้องการจำเป็น ไม่จำเป็นต้องกำหนดในรูปแบบของความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน แต่สามารถกำหนดความต้องการจำเป็นที่เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาว่าควรได้รับการแก้ไข หากระดับของความต้อการนั้นไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ควรจะเป็น ก็ควรได้รับการแก้ไขงาน นอกจากนี้ยังหมายถึงสภาพที่จะต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถด้วย

วิรัช เอี่ยมศรีตี (2554, น. 50) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

ดวงมณี ศุภศร (2554, น. 63) ได้สรุปว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างลักษณะที่คาดหวังกับลักษณะที่เป็นจริง ซึ่งก็คือ ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขตามการรับรู้หรือความรู้สึกรักของนักเรียน

ในทำนองเดียวกัน คำว่า “การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment)” มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างสอดคล้องกัน ดังเช่น Kaufman (1982 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548, น. 60) และ Witkin (1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548, น. 60) กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อแสดงความแตกต่าง ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา แล้วนำผลลัพธ์มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข และสุวิมล ว่องวาณิช (2548, น. 33) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ ความแตกต่างของผลลัพธ์ (outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง เช่นเดียวกับ

จากการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็นมีความหมายของความสอดคล้องกัน เพราะต่างก็เป็นกระบวนการวิเคราะห์เพื่อแสดงความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อย่างเป็นระบบ และนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้คำว่า “ความต้องการจำเป็น” โดยสรุปความหมายว่าเป็นผลของกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งได้จากการหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพดังกล่าว แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาหรือแก้ไขต่อไป

3.2 จุดมุ่งหมายของการศึกษาความต้องการจำเป็น

การศึกษาความต้องการจำเป็นถือเป็นกระบวนการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยระบุสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด และสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นมีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือสิ่งที่มุ่งศึกษา ดังนั้น การศึกษาความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวานิช (2548, น. 28) ยังได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นการวิจัยที่ทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดระดับความสำเร็จที่มุ่งหวัง และกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการทำงาน และยังสามารถชี้จุดบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไข การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นกิจกรรมสำคัญที่ขาดไม่ได้ในการวางแผนและพัฒนางาน และเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตั้งแต่ก่อนเริ่มวางแผนงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน หรือหลังสิ้นสุดการทำงาน สอดคล้องกับองค์เกียรติ รัชชธรรม, เพ็ญศรี เศรษฐวงศ์ และสมบูรณ์ สุริยวงศ์ (2556) ที่สรุปได้ว่า การศึกษาหรือการประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

กล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อการดำเนินการตามกระบวนการของการประเมินที่ใช้ในการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งเมื่อได้ผลของการประเมินนั้นแล้วก็สามารถนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงความต้องการจำเป็นในการจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น ๆ ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การแนวทางในการแก้ไขจุดบกพร่องภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังนำไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกของกระบวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สามารถกระทำตั้งแต่ก่อนเริ่มวางแผนดำเนินงาน ระหว่างการปฏิบัติงานและหลังการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะส่งผลให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3.3 ประเภทและขั้นตอนของการศึกษาความต้องการจำเป็น

3.3.1 ประเภทของการศึกษาความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2542, น. 15) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นแยกได้เป็นหลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับของความต้อการจำเป็น เช่น ความต้อการจำเป็นขององค์กร (organization need) ความต้อการจำเป็นของบุคลากร (personal needs) ความต้อการจำเป็นของกลุ่ม (group needs)

2. สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (staff development needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (training needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (development needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (curriculum development needs)

3. ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (felt needs หรือ perceived needs) และความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (analytical needs)

4. สิ่งที่ถูกประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (input needs) ความต้องการจำเป็น ด้านกระบวนการ (process needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (outcome needs) และความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (solution needs)

5. ช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (present needs หรือ current needs) หรือความต้องการจำเป็นในอนาคต (future needs)

6. ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นเชิงคุณลักษณะ (qualitative needs) หรือความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (quantitative needs)

7. เจ้าของความต้องการจำเป็น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นปฐมภูมิ (primary needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (service receivers) ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน และความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ (secondary needs) ซึ่งแบ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (service providers) เช่น ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรและการแก้ไขปัญหา (resources solution)

Witkin and Altschuld (1995, p. 10) ได้จัดแยกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นตามระดับความต้องการ 3 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับเป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ระดับที่ 1 (ปฐมภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ลูกค้า คนไข้ ผู้ใช้ข้อมูล ผู้แลกเปลี่ยน ผู้ที่มีศักยภาพเป็นลูกค้า

ระดับที่ 2 (ทุติยภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการและผู้วางนโยบาย เช่น ครู ผู้ปกครอง พนักงานที่อยู่ในสังคม ผู้ให้การดูแลรักษาผู้เชี่ยวชาญในด้านการดูแลสุขภาพ พนักงานในโรงงาน พนักงานไปรษณีย์ เจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้จัดการ

ระดับที่ 3 (ตติยภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรหรือการแก้ไขปัญหา เช่น อาคาร อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เครื่องไม้เครื่องมือ พัสดุ เทคโนโลยี โปรแกรม ขนาดห้องเรียน กระบวนการผ่าตัด ระบบการนำข้อมูลมาใช้ในการขนส่ง เงินเดือนและผลประโยชน์ ระบบการจัดส่งโปรแกรม การจัดแบ่งเวลาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประเภทของการศึกษาความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทด้วยกัน ตามเกณฑ์ที่นักการศึกษาใช้เป็นตัวกำหนดความต้องการจำเป็น อาทิ ใช้ระดับของความต้องการจำเป็น สารเนื้อหาของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ระดับความลึกซึ้งของต้องการจำเป็นที่บุคลากรจำเป็นตามการรับรู้ของตน หรือความต้องการจำเป็นนั้นขึ้นอยู่กับช่วงเวลาที่ต้องการเป็นตัวกำหนดความต้องการจำเป็น ดังนั้น ในการเลือกประเภทของการศึกษาความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการศึกษาความต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนดในการเลือก

3.3.2 ขั้นตอนของการศึกษาความต้องการจำเป็น

ในการศึกษาความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, น. 81) ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้ข้อ (1) และ (2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ (3) และจัดลำดับ
5. ความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
6. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

McKillip (1987 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550, น. 88) ได้กล่าวว่าการดำเนินงานของการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการระบุกลุ่มผู้ใช้และลักษณะการใช้ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ซึ่งการดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีความสำคัญ เพราะหากไม่ระบุให้ถูกต้อง การนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้อาจล้มเหลวได้ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ซึ่งกลุ่มผู้ใช้ผลการประเมินแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งเป็นผู้ใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น และกลุ่มผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยอ้อมซึ่งได้รับผลกระทบจากผลการประเมินความต้องการจำเป็น สำหรับลักษณะของการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีหลายประการ เช่น การใช้ในการจัดสรรงบประมาณ การใช้ในการจัดตั้งโครงการต่างๆ การใช้ในการบริหารงานบุคคล จึงเห็นได้ว่าลักษณะของการใช้เป็นผลมาจากกระบวนการศึกษาหรือประเมินความต้องการจำเป็น ด้วยเหตุนี้ ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นมีความชัดเจนขึ้น

- 2) การระบุกลุ่มเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของการให้บริการ เป็นการวิเคราะห์ลักษณะของพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ การคมนาคม ข้อกำหนดต่างๆ ในการให้บริการ และสมรรถนะของการให้บริการ การวิเคราะห์ลักษณะของผู้ที่ใช้บริการที่มีอยู่เดิมกับผู้ที่มิสิทธิเข้ารับบริการ ตลอดจน

ทรัพยากรในการดำเนินงาน และข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับการให้บริการของหน่วยงานอื่น ๆ ด้วยการดำเนินงานในขั้นตอนนี้จะช่วยให้การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาเหมาะสมยิ่งขึ้น

3) การระบุรายละเอียดของความต้องการจำเป็น ขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดรายละเอียดของความต้องการจำเป็น โดยมีการบรรยายข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยส่วนใหญ่จะอาศัยแหล่งข้อมูลมากกว่าหนึ่งแหล่ง รายละเอียดของข้อมูลครอบคลุมทั้งความคาดหวังในผลที่อยากให้เกิดผลที่ได้รับ ปัจจุบัน และผลกระทบที่ตามมา ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการนำวิธีการต่าง ๆ ไปใช้ในการแก้ปัญหาในขั้นตอนนี้ยังไม่จำเป็นต้องจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น

4) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่สำคัญ เป็นความพยายามจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นสำหรับกลุ่มเป้าหมายนั้น เรียงจากประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุดไปหาประเด็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุด เพื่อให้ทราบว่าความต้องการจำเป็นใดสำคัญและเกี่ยวข้องกับพันธกิจของหน่วยงานที่ให้ทุนสนับสนุนโครงการมากที่สุด หากมีความต้องการจำเป็นหลายประการ และตัวบ่งชี้สภาพปัญหาต่าง ๆ มีความขัดแย้งจะนำข้อมูลเหล่านั้นมาบูรณาการอย่างไร การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจะมีประโยชน์มาก หากสามารถให้ข้อมูลที่เป็นพื้นฐานการตัดสินใจที่ชัดเจนและเปิดเผย

5) การเผยแพร่ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ตลอดจนผู้ใช้ผลและกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องได้รับรู้มีความสำคัญเท่ากับขั้นตอนนี้ ๆ ของการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในทางปฏิบัติ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเป็นกิจกรรมที่ต้องทำเป็นวงจร ตั้งแต่วางแผนการตัดสินใจ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล วงจรเหล่านี้ต้องทำซ้ำแล้วซ้ำอีกจนกว่าจะไม่มีอะไรใหม่ที่ต้องทำอีก

กล่าวสรุปได้ว่า ขั้นตอนของศึกษาความต้องการจำเป็นนั้นเป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่เป็นสิ่งที่มุ่งหวังกับข้อมูลสภาพที่เป็นจริง แล้วนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น พร้อมทั้งวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น เพื่อจะได้หาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้

3.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

แนวทางการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น เพื่อการวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การศึกษาหรือการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขต่อไป

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการศึกษาครั้งนี้ เป็นวิธีการเชิงระบบที่เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้โดยใช้รูปแบบการตอบสนองคู่ (dual-response format) ที่ใช้กับข้อมูลเชิงปริมาณ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) ซึ่งมักปรากฏใน แบบสอบถามที่มี

ข้อความให้ตอบในรูปมาตรฐานค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ที่สร้างขึ้นจากการนิยามศัพท์ความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) โดยวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นวิธีที่เรียกว่า “Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง” ซึ่งเป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นการใช่วิธีการหาค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์และค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (I-D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่พึงประสงค์ของกลุ่ม โดยมีสูตรในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

$$PNL_{\text{modified}} = (I - D)/D$$

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็นเพราะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ การจัดลำดับความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวិเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

จรรยา เขตนิมิตร (2563) ได้ศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และเปรียบเทียบสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู พร้อมทั้งศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ความร่วมมือของทีม ความเป็นผู้นำร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (2) สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู พบว่าไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัญหาเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ได้แก่ ครูยังไม่เข้าใจวิสัยทัศน์ร่วมและเป้าหมายในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ไม่เข้าใจความสำคัญและรูปแบบของการดำเนินงาน รวมถึงยังมีข้อจำกัดของเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนข้อเสนอแนะ

ได้แก่ สถานศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการดำเนินงานให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูแบ่งปันประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนตามเวลาที่กำหนด และนิเทศกำกับติดตามและประเมินสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอย่างสม่ำเสมอ

อุมาพร ปานโฑ่, สวนีย์ เสริมสุข และชำนาญ ปาณาวงษ์ (2562) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน และ 2) ความต้องการจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูผู้สอนมีระดับความต้องการจำเป็นด้านการวิจัยในชั้นเรียนมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเครื่องมือการวิจัย รองลงมาได้แก่ ด้านการนำวิธีการหรือเครื่องมือวิจัยไปใช้ ด้านการสรุปและเขียนรายงานการวิจัย ตามลำดับ 2) ครูผู้สอนมีระดับความต้องการจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ รองลงมาได้แก่ ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานด้านทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ตามลำดับ

สุจิตรา ภิรมย์นิล (2562) ได้ศึกษาการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพิกมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม ตามการรับรู้ของครู ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพิกมานปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ มีภาระงานมาก ยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างแท้จริง มีงบประมาณจำกัด ไม่ได้นำผลการอบรมของครูมาขยายผล ไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาอย่างทั่วถึง และไม่มีแนวทางการรายงานผลที่เป็นระบบ ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การจัดหาผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาร่วมพัฒนาครู การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูทางออนไลน์ การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง และนำความรู้และประสบการณ์มาอภิปรายร่วมกัน และการกำหนดรูปแบบการรายงานผลให้ชัดเจน

สุธิภรณ์ ขนอม, รัตนา ดวงแก้ว, สวรรณ์ ังดกระโทก และ วรณนระ หนูหมื่น (2561) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่ยี่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

สององค์ประกอบหลัก คือ (1) แนวคิดและหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ความร่วมมือของทีมงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ การเรียนรู้ ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ การแบ่งปันวิธีปฏิบัติ ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเงื่อนไขการ สนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์ และ (2) กระบวนการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนวางแผน ขั้นตอนดำเนินการ ขั้นตอนตรวจสอบ และขั้นปรับปรุงแก้ไข และ 2) ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ พบว่า มีความสอดคล้องและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก และพฤติกรรมความสามารถในการสอนภาษาไทยของครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถใน การสอนภาษาไทย ด้านกลวิธีการสอน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้น ครูมี ความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูในระดับมาก

ปราณี ไชยภักดี และรุ่งรัชชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามภูมิหลังของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ใน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า ชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 5) ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

พิมพ์อร สดเอี่ยม และคณะ (2560) ได้ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน 2) มีการวางเป้าหมาย ร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน 3) มีทีมร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยมี การพูดคุยสนับสนุน จัดสรรเวลาให้มีการประสานความคิดเห็นและวิเคราะห์แนวทางในการดำเนินการเพื่อ เป้าหมายเดียวกัน 3) มีการแสวงหาสิ่งใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกัน กลุ่มช่วงชั้นเดียวกันและระดับชั้นเดียวกัน ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และเกิด

กระบวนการเรียนรู้หรือวิธีการทดสอบใหม่ และยังสามารถส่งผลหรือสะท้อนกลับให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 4) มีการลงมือปฏิบัติและทดลองจริง เห็นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน นักเรียนแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก เกิดความสุขระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สามารถต่อยอดความรู้ได้ 5) ใช้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยอาศัยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ พูดคุยอย่างสม่ำเสมอด้วยกาลยามมิตร รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เล็งเห็นความสำคัญของการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง และมีร่องรอยของพัฒนาที่สามารถนำมาอ้างอิงได้ และ 6) มุ่งที่ผลลัพธ์ คือ มุ่งความสำเร็จต่อผู้เรียน โดยช่วยให้สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้ใหม่และองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาต่อยอด มีหลักฐานการบันทึกตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการถึงระดับขั้นสุดทำอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

เอกพล อยู่ภักดี และวัลลภา อาริรัตน์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวทำนายที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน มีจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ระบบขององค์การ 3) โครงสร้างขององค์การ และ 4) การบริหารจัดการ ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนได้ ร้อยละ 63.2

วิริยะ วรายุ และอนุชา กอนพวง (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ผลการวางแผน พบว่า มีการแต่งตั้งทีมงานร่วมกับผู้วิจัยเพื่อทำการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ในวิจัยครั้งนี้ และให้ความรู้กับทีมงานร่วมวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการทำการเทียบเคียงสมรรถนะการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หัวข้อในการเทียบเคียงสมรรถนะในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คู่มือในการดำเนินการเทียบเคียงสมรรถนะในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) กับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา และการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของทั้งสองโรงเรียน 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาสูงกว่าโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) ทุกรายการ 3) ผลการบูรณาการ พบว่า ควรมีการดำเนินการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบ เพราะทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันจะต้องดำเนินการพัฒนาไปพร้อมๆ กันไม่สามารถดำเนินการได้เฉพาะองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งและ

ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาให้สูงขึ้น และ 4) ผลการปฏิบัติ พบว่า มีการกำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแนวทางในการจัดทำแผนดำเนินการ และมีการดำเนินการเปรียบเทียบซ้ำเมื่อแล้วเสร็จการดำเนินการตามแผนดำเนินการ ผลที่ปรากฏคือ การดำเนินการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณ-สารราษฎร์บำรุง) เพิ่มขึ้นจากเดิมและใกล้เคียงกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนามากที่สุด

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, ขวลิต เกิดทิพย์ และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ศึกษารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ด้านรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วมทำให้เกิดพลังเข้มทิศเป็นวิสัยทัศน์ร่วม 4) ระบบเปิดแบบฉันทกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ผู้ดูแลและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ และ 6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bolam, McMahon, Stoll, Thomas, Wallace, Greenwood, ... Smith (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างและรักษาชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพให้ยั่งยืน โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาเชิงสำรวจกับครูทุกระดับจาก 393 โรงเรียน ทั่วประเทศอังกฤษ และศึกษากกรณีศึกษากับโรงเรียนอีก 16 แห่ง ผลการวิจัยที่สำคัญ สรุปได้ว่า กระบวนการ PLC เป็นวิธีการหนึ่ง ที่ควรค่าแก่การส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินการ และ PLC ช่วยสร้างขีดความสามารถของระบบการศึกษาให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างยั่งยืน โดยตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การทำงานร่วมกันที่เน้นการเรียนรู้ 4) การเรียนรู้อย่างมืออาชีพทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม 5) การสืบสอบเพื่อสะท้อนอย่างมืออาชีพ 6) การเปิดกว้าง การสร้างเครือข่าย และความร่วมมือ 7) การเป็นสมาชิกที่กระตือรือร้น และ 8) การให้ความไว้วางใจ เคารพ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ PLC ที่สร้างขึ้นมาจะบริหารจัดการให้มีความ

ความยั่งยืนได้โดยผ่านหลักการปฏิบัติงานที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การใช้ทรัพยากรและโครงสร้างขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งปัจเจกบุคคลและส่วนรวม เพราะการลงทุนในการพัฒนาทีมงาน ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญและสามารถนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการลงทุนแนวทางอื่น ๆ โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนา PLC ให้มีประสิทธิภาพ 3) ความมุ่งมั่นในการส่งเสริมและบำรุงรักษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพอย่างชัดเจน และ 4) ความเป็นผู้นำและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการส่งเสริมและบำรุงรักษาประสิทธิภาพของ PLC ได้ต้องมีการกำกับติดตามและประเมินทั้งคุณลักษณะของ PLC และการดำเนินการตามกระบวนการเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดของ PLC กล่าวโดยสรุปคณะวิจัยได้เสนอแนะว่า แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นสิ่งที่ควรค่าแก่การดำเนินการตามแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและการสร้างขีดความสามารถทั่วทั้งระบบเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและการเรียนรู้ของนักเรียน

Xu (2012) ศึกษาเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสหรัฐอเมริกาและจีน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคล้ายคลึงและความแตกต่างในการนำ PLC ไปปฏิบัติ และการบำรุงรักษา PLC ที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนระหว่างโรงเรียนในสหรัฐอเมริกาและจีน ตลอดจนศึกษาบทเรียนจากทั้งสองประเทศ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ประเภทปรากฏการณ์วิทยา โดยศึกษาจากโรงเรียน 4 แห่ง ในแต่ละประเทศ กลุ่มเป้าหมายในแต่ละโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และ ครู จำนวน 4 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู พร้อมทั้งการสังเกตชั้นเรียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งพบว่า มีประเด็นสำคัญ 5 ประการเกิดขึ้น ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน 3) โครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนกิจกรรม PLC 4) การพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูอย่างต่อเนื่อง และ 5) ความท้าทายและอุปสรรคในการดำเนินงาน PLCs ทั้งนี้ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้จะช่วยให้ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้กำหนดนโยบายมีมุมมองใหม่ๆ ในการนำ PLC ไปใช้ในเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และช่วยให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการทัศน์ทางความคิดของสถานศึกษาที่ล้ำสมัยและปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติแบบดั้งเดิม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาทั้งในบริบทของประเทศไทยและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อสร้างขีดความสามารถทั้งระดับโรงเรียนและทั้งระบบการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน เนื่องจากเป็นกระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพของครูที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุน และกระบวนการดำเนินการ PLC ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ และส่งผลให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์

การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และสามารถสรุปกรอบแนวคิดของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และ 4) การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงาน PLC ทั้ง 4 ด้านดังกล่าวได้นำไปสู่การศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

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

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ครูผู้สอนโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ปีการศึกษา 2564 ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอนรวมทั้งสิ้น 20 คน ส่วนผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียน จำนวน 8 คน ได้แก่ 1) ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 4 กลุ่ม จำนวน 4 คน 3) ครูตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ประธานกลุ่มย่อย PLC) จำนวน 1 คน 3) ตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (เลขานุการกลุ่มย่อย PLC) จำนวน 1 คน และ 4) ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การสอนน้อยและเป็นทีมงาน PLC ของโรงเรียน จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ และแนวการสนทนากลุ่ม จำนวน 1 ฉบับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน 1 ฉบับ (ดู ภาคผนวก ข) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการร่วมดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแหล่งการเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ตามการรับรู้ของครู เป็นรูปแบบของการตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response format) โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 31 ข้อ ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมความพร้อม จำนวน 11 ข้อ 2) ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน จำนวน 8 ข้อ 3) ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล จำนวน 5 ข้อ และ 4) ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ ทั้งนี้การตอบแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 120) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

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

2.1.2 แนวการสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นแนวคำถามชนิดกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ซึ่งครอบคลุม 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเตรียมความพร้อม 2) ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และ 4) ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา โดยแต่ละด้านมีแนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ภาพรวมของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบจากการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา (ดู ภาคผนวก ข)

2.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากแหล่งต่างๆ โดยเฉพาะแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยระบบกิจกรรม โดย

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2560) และเอกสารคู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สู่สถานศึกษาโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมทั้งนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอรับคำแนะนำเพื่อให้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

2.2.2 จัดทำตารางวิเคราะห์หัวข้อที่มุ่งศึกษาเพื่อสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมนิยามศัพท์และตัวแปรที่ศึกษา จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาในเบื้องต้น แล้วทำการปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.2.3 นำตารางวิเคราะห์หัวข้อที่มุ่งศึกษาที่ได้ปรับปรุงข้อคำถามแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ดูภาคผนวก ก) พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ในประเด็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์การวิจัย ตัวแปรที่ศึกษาและข้อคำถาม พร้อมทั้งความถูกต้องเหมาะสมในการใช้ภาษา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item-objective congruence) ทั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.67 ซึ่งพบว่าทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 (ดูภาคผนวก ง)

2.2.4 นำผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากตารางวิเคราะห์ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอรับคำแนะนำในการปรับข้อคำถามบางข้อให้มีความเหมาะสม สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นเพื่อที่นำไปพัฒนาสร้างแบบสอบถามที่มีคุณภาพและนำไปทดลองใช้

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากร ซึ่งเป็นครูจากโรงเรียนแม่ทะวิทยา จังหวัดลำปาง จำนวน 20 คน และครูโรงเรียนแม่ทะประชาสามัคคี จังหวัดลำปาง จำนวน 10 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ของค่าความเที่ยงตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553) ซึ่งพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษามีค่าความเที่ยงของสภาพความเป็นจริงเท่ากับ .84 และค่าความเที่ยงของสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .94 (ดูภาคผนวก ง) ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 แสดงว่า มีความเหมาะสมในการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2.6 นำแบบสอบถามเสนอขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2.2.7 จัดทำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร

สำหรับแนวการสนทนากลุ่ม ได้สร้างจากการนำผลของการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNImodified) ในแต่ละด้านของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา มาเป็นข้อมูลเพื่อจัดทำแนวคำถามชนิดกึ่งโครงสร้าง ทั้งนี้ในแต่ละด้านมีแนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ภาพรวมของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบจากการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา (ดู ภาคผนวก ข)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้ทำวิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึง ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาจำนวน 20 คน ที่เป็นกลุ่มประชากร

3.2 ประชุมชี้แจงและแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูทั้งหมดด้วยตนเอง พร้อมทั้งกำหนดวันและเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 30 วัน

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามจากครูตามเวลาที่กำหนด พบว่า ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนซึ่งพบว่าแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มีจำนวน 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

สำหรับการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้กำหนดนัดหมายโดยจัดรูปแบบการประชุมกลุ่มกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียน จำนวน 8 คน ในวันที่ 25 ตุลาคม 2564 ณ ห้องประชุมโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ระยะเวลาในการสนทนาประมาณ 2 ชั่วโมง พร้อมทั้งบันทึกเสียงและภาพในการดำเนินการสนทนากลุ่ม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งภาพรวมและรายด้าน พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยอ้างอิงเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง	สภาพความเป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง	สภาพความเป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง	สภาพความเป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง	สภาพความเป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง	สภาพความเป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ผู้วิจัยได้คำนวณค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่ปรับปรุงแล้ว (Priority Needs Index: PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, น. 279) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

PNI_{modified} คือ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

I คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ตอนที่ 3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน 20 คน ได้แก่ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ประสบการณ์การสอน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการ ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ดังปรากฏผลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	11	55.00
ปริญญาโท	9	45.00
ปริญญาเอก	-	-
รวม	20	100.00
2. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ		
ครูอัตราจ้าง	6	30.00
ครูผู้ช่วย	-	-
ครู ค.ศ. 1	-	-
ครู ค.ศ. 2	5	25.00
ครู ค.ศ. 3	9	45.00
ครู ค.ศ. 4	-	-
รวม	20	100.00
3. ประสบการณ์การสอน		
น้อยกว่า 1 ปี	-	-
1-5 ปี	6	30.00
6-10 ปี	-	-
11-15 ปี	-	-
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	14	70.00
รวม	20	100.00
4. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในสถานศึกษา		
น้อยกว่า 1 ปี	-	-
1-5 ปี	6	30.00
6-10 ปี	2	10.00
11-15 ปี	3	15.00
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	9	45.00
รวม	20	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการร่วมการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		
ไม่เคยร่วม	-	-
เคยเข้าร่วม จำนวน 1 ครั้ง	2	10.00
เคยเข้าร่วม จำนวน 2-3 ครั้ง	6	30.00
เคยเข้าร่วม จำนวน 4-5 ครั้ง	12	60.00
เคยเข้าร่วมมากกว่า 5 ครั้ง ขึ้นไป		
รวม	20	100.00
6. การเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
เรียนรู้ด้วยตนเอง	17	85.00
เรียนรู้จากการเข้ารับการอบรมที่หน่วยงานภายนอกจัด	14	70.00
เรียนรู้จากการฝึกอบรมปฏิบัติการที่โรงเรียน	20	100.00
เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูในโรงเรียน	20	100.00
เรียนรู้จากผู้บริหารสถานศึกษา	14	70.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูจากโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน 20 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีตำแหน่งวิทยฐานะเป็นครูค.ศ. 3 มากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาเป็นครูค.ศ. 2 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมา อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 30.00 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมา อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีประสบการณ์ในการร่วมดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา เคยร่วมการดำเนินงานจำนวน 4-5 ครั้ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ทั้งนี้ครูส่วนใหญ่ได้เรียนรู้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการฝึกอบรมปฏิบัติการที่โรงเรียน

และเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูในโรงเรียน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมา เรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมความพร้อม 2) ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และ 4) ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 20 ฉบับ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมปรากฏ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวม ($n = 20$)

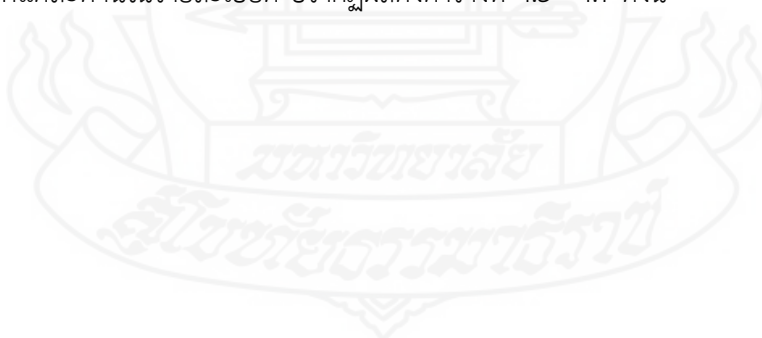
ด้าน ที่	การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1	ด้านการเตรียมความพร้อม	4.44	0.21	มาก	4.68	0.16	มากที่สุด
2	ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน	4.19	0.23	มาก	4.54	0.25	มากที่สุด
3	ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและ ประเมินผล	4.22	0.27	มาก	4.60	0.27	มากที่สุด
4	ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา	4.35	0.18	มาก	4.63	0.28	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.32	0.15	มาก	4.62	0.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะ-พัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน ผลปรากฏดังนี้ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32, \sigma = 0.15$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.62, \sigma = 0.16$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นจริงในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีสภาพที่เป็นจริงในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก (μ อยู่ระหว่าง 4.19 ถึง 4.44) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเตรียมความพร้อม ($\mu = 4.44, \sigma = 0.21$) ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา ($\mu = 4.35, \sigma = 0.18$) ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล ($\mu = 4.22, \sigma = 0.27$) ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ($\mu = 4.19, \sigma = 0.23$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.54 ถึง 4.68) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเตรียมความพร้อม ($\mu = 4.68, \sigma = 0.16$) ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา ($\mu = 4.63, \sigma = 0.28$) ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล ($\mu = 4.60, \sigma = 0.27$) ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ($\mu = 4.54, \sigma = 0.25$)

เมื่อพิจารณาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์แต่ละด้านในรายละเอียด ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 - 4.7 ดังนี้



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการเตรียมความพร้อม (n = 20)

ข้อที่	ด้านการเตรียมความพร้อม	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษาดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการ ขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา	4.35	0.67	มาก	8	4.75	0.44	มาก ที่สุด	2
2	สถานศึกษาได้กำหนดให้ สร้างทีมงาน PLC กลุ่มย่อยที่มีลักษณะ ปัญหาใกล้เคียงกัน/ ที่สอนวิชา/กลุ่มสาระ เดียวกัน	4.45	0.83	มาก	6	4.60	0.50	มาก ที่สุด	9
3	สถานศึกษาประชุมชี้แจง และกระตุ้นให้ครูได้เห็น ภาพความสำเร็จในการ ขับเคลื่อน PLC ของ สถานศึกษา และทิศทางสู่ ความสำเร็จ	4.50	0.61	มาก	4	4.65	0.49	มาก ที่สุด	8
4	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ สมาชิกแต่ละทีมได้สื่อสาร ร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมสร้างความ เข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์เป้าหมายของทีม	4.25	0.44	มาก	9	4.50	0.51	มาก ที่สุด	11
5	สถานศึกษาให้ครูกำหนด เป้าหมายร่วม และคุณค่า ร่วมของทีม PLC เพื่อสร้าง พันธสัญญาในการ ขับเคลื่อน PLC	4.50	0.51	มาก	4	4.80	0.41	มาก ที่สุด	1

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการเตรียมความพร้อม	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
6	สถานศึกษาให้ครูร่วมกันวางแผนสร้างทีมโดยกำหนดตารางวันเวลาเพื่อพบปะสนทนาในการดำเนินงาน PLC	4.25	0.44	มาก	9	4.55	0.60	มาก	10
7	สถานศึกษาพัฒนาครูอย่างหลากหลายช่องทางเพื่อให้ครูเข้าใจการทำงานร่วมกันแบบ PLC และพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้	4.45	0.51	มาก	6	4.70	0.47	มากที่สุด	6
8	สถานศึกษาให้ครูร่วมกันสร้างความรู้และแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการ PLC	4.55	0.51	มากที่สุด	3	4.70	0.57	มากที่สุด	6
9	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การขับเคลื่อน PLC มีความชัดเจน	4.75	0.44	มากที่สุด	1	4.75	0.44	มากที่สุด	2
10	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูตามกระบวนการ PLC เช่น เรื่องเวลาในการพบปะและสนทนา สถานที่ เอกสาร	4.05	0.51	มาก	11	4.75	0.44	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการเตรียมความพร้อม	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
	ตำราสื่อและอุปกรณ์การสอน								
11	สถานศึกษาให้ครูร่วมวางแผนการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการดำเนินงาน PLC	4.70	0.47	มากที่สุด	2	4.75	0.44	มากที่สุด	2
	รวมเฉลี่ย	4.44	0.21	มาก		4.68	0.16	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพที่เป็นจริงในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ด้านการเตรียมความพร้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.21$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีการดำเนินงานที่เป็นสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.05 ถึง 4.75) โดยรายการที่มีการดำเนินงานอยู่ในลำดับที่สูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การขับเคลื่อน PLC มีความชัดเจน ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.44$) การให้ครูร่วมวางแผนการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการดำเนินงาน PLC ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.47$) และการให้ครูร่วมกันสร้างความรู้และแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการ PLC ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.51$) ส่วนรายการที่มีการดำเนินงานอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่นใน 2 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละทีมได้สื่อสารร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมายของทีม ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.44$) การให้ครูร่วมกันวางแผนสร้างทีม โดยกำหนดตารางวันเวลาเพื่อพบปะสนทนาในการดำเนินงาน PLC ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.44$) และ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูตามกระบวนการ PLC ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.51$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ด้านการเตรียมความพร้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.16$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีการดำเนินงานที่เป็นสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.50 ถึง 4.80) โดยรายการที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่

การให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วม และคุณค่าร่วมของทีม PLC เพื่อสร้างพันธะสัญญาในการขับเคลื่อน PLC ($\mu = 4.80, \sigma = 0.41$) การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา ($\mu = 4.75, \sigma = 0.44$) การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การขับเคลื่อน PLC มีความชัดเจน ($\mu = 4.75, \sigma = 0.44$) การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริม และสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูตามกระบวนการ PLC ($\mu = 4.75, \sigma = 0.44$) การให้ครูร่วมวางแผนการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการดำเนินงาน PLC ($\mu = 4.75, \sigma = 0.44$) การพัฒนาครูอย่างหลากหลายช่องทางเพื่อให้ครูเข้าใจการทำงานร่วมกันแบบ PLC และพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้ ($\mu = 4.70, \sigma = 0.47$) และ การให้ครูร่วมกันสร้างความรู้และแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการ PLC ($\mu = 4.70, \sigma = 0.57$) ส่วนรายการที่มีสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น 2 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การให้ครูร่วมกันวางแผนสร้างทีม โดยกำหนดตารางวันเวลาเพื่อพบปะสนทนาในการดำเนินงาน PLC ($\mu = 4.55, \sigma = 0.60$) และการเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละทีมได้สื่อสารร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมายของทีม ($\mu = 4.50, \sigma = 0.51$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน (n = 20)

ข้อ ที่	ด้านการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษาให้ทีมครูร่วมพัฒนา แผนการจัดการเรียนรู้ตาม กระบวนการ PLC	4.44	0.50	มาก	1	4.65	0.49	มาก ที่สุด	2
2	สถานศึกษากระตุ้นให้ครูร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุที่ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนอยู่ในระดับที่ยัง ไม่น่าพอใจ พร้อมทั้งแนว ทางการแก้ไข	4.25	0.64	มาก	4	4.55	0.51	มาก ที่สุด	4

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
3	สถานศึกษาให้ครูร่วม ตั้งเป้าหมายในการพัฒนา นักเรียนในระดับที่สูงขึ้นเพื่อ สร้างความท้าทายต่อการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้กับ คณะครู	4.10	0.79	มาก	6	4.40	0.50	มาก	7
4	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการ เรียนการสอนอย่างอิสระโดย สอดคล้องกับมาตรฐานและ ตัวชี้วัด	3.90	0.55	มาก	8	4.65	0.49	มาก ที่สุด	2
5	สถานศึกษาสนับสนุนให้ทีมครู สังเกตการสอนร่วมกัน ตาม แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ได้ พัฒนาตามแนวทางชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.00	0.73	มาก	7	4.45	0.51	มาก	6
6	สถานศึกษาสนับสนุนให้ทีมครู ร่วมสะท้อนคิดผลการ ปฏิบัติงานสอนของครู	4.30	0.57	มาก	3	4.70	0.47	มาก ที่สุด	1
7	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำ ผลจากการสังเกตชั้นเรียนและ สะท้อนคิดร่วมกัน ไปใช้ วิเคราะห์ปัญหาการจัดการ เรียนรู้เพื่อวางแผนการสอน ต่อไป	4.20	0.52	มาก	5	4.50	0.51	มาก ที่สุด	5

ข้อ ที่	ด้านการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
8	สถานศึกษากำหนดให้ทีมครูแต่ละทีม ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พร้อมทั้งทำรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละทีม	4.35	0.67	มาก	2	4.40	0.50	มาก	7
รวมเฉลี่ย		4.19	0.23	มาก		4.54	0.25	มาก	ที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพที่เป็นจริงในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.23$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีการดำเนินงานที่เป็นสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก (μ อยู่ระหว่าง 3.90 ถึง 4.44) โดยรายการที่มีการดำเนินงานอยู่ในลำดับที่สูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้ทีมครูร่วมพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.50$) การกำหนดให้ทีมครูแต่ละทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พร้อมทั้งทำรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละทีม ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.67$) และการสนับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.57$) ส่วนรายการที่มีการดำเนินงานอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่นใน 2 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกันตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.73$) และการเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนอย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.55$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.25$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีการดำเนินงานที่เป็นสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.40 ถึง 4.70) โดยรายการที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.47$) การเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนอย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.49$) การให้ทีมครูร่วมพัฒนา

แผนการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.49$) และการกระตุ้นให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.51$) ส่วนรายการที่มีสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น 2 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกันตามแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ได้พัฒนาตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.51$) การให้ครูร่วมตั้งเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความท้าทายต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้กับคณะครู ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.50$) และการกำหนดให้ทีมครูแต่ละทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พร้อมทั้งทำรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละทีม ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.50$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล ($n = 20$)

ข้อ ที่	ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามอบหมายให้ คณะกรรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล ตามแผนที่กำหนด	4.00	0.56	มาก	5	4.50	0.69	มาก	4
2	สถานศึกษาให้คณะกรรมการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางการพัฒนา แก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อย ในการดำเนินการ PLC เพื่อสร้างความมั่นใจในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.10	0.72	มาก	4	4.60	0.50	มาก	3

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
3	สถานศึกษาให้ครูรายงานผล การดำเนินงานพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อ ผู้บริหารสถานศึกษา	4.50	0.51	มาก	1	4.65	0.49	มาก ที่สุด	2
4	สถานศึกษาให้คณะกรรมการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สรุปและรายงานผลการกำกับ ติดตามต่อสถานศึกษา	4.20	0.41	มาก	3	4.45	0.51	มาก	5
5	สถานศึกษารายงานผลการ ดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.30	0.47	มาก	2	4.80	0.41	มาก ที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.22	0.27	มาก		4.60	0.27	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพที่เป็นจริงในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.27$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีการดำเนินงานที่เป็นสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก (μ อยู่ระหว่าง 4.00 ถึง 4.50) โดยรายการที่มีการดำเนินงานอยู่ในลำดับที่สูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้ครูรายงานผลการดำเนินงานพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.51$) การรายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.47$) และการให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สรุปและรายงานผลการกำกับติดตามต่อสถานศึกษา ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.41$) ส่วนรายการที่มีการดำเนินงานอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่นใน 2 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการพัฒนาแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการดำเนินการ PLC เพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.72$) และการมอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลตามแผนที่กำหนด ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.56$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.27$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า มีการดำเนินงานที่เป็นสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.45 ถึง 4.80) โดยรายการที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การรายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.41$) การให้ครูรายงานผลการดำเนินงานพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.49$) และการให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการพัฒนาแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการดำเนินการ PLC เพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.50$) ส่วนรายการที่มีสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น 2 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การมอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับติดตาม นิเทศและประเมินผลตามแผนที่กำหนด ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.69$) และการให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สรุปและรายงานผลการกำกับติดตามต่อสถานศึกษา ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.51$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา (n = 20)

ข้อที่	ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC ของคณะครู (Show & Share) เมื่อสิ้นภาคการศึกษา	4.35	0.67	มาก	3	4.65	0.49	มากที่สุด	4
2	สถานศึกษาเชิญเพื่อนครูผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC	4.20	0.52	มาก	6	4.70	0.47	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
3	สถานศึกษานำผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน PLC ในภาคการศึกษาต่อไป	4.50	0.51	มาก	2	4.70	0.47	มากที่สุด	2
4	สถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยให้มีกระบวนการเรียนที่ได้จากภาคการศึกษาที่ผ่านมาใช้ประกอบ	4.15	0.75	มาก	7	4.55	0.51	มากที่สุด	5
5	สถานศึกษามอบหมายให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ตามแนวทาง PLC ในภาคการศึกษาต่อไป	4.60	0.50	มากที่สุด	1	4.75	0.44	มากที่สุด	1
6	สถานศึกษาได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของทีมนครูที่ใช้กระบวนการ PLC ที่เป็นผลงานดี (Good practice) ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา	4.30	0.47	มาก	5	4.50	0.51	มาก	7
7	สถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการดำเนินงาน PLC ที่ดี (Good practice) เป็นแบบอย่าง queเผยแพร่ได้	4.35	0.59	มาก	3	4.55	0.51	มาก	5
	รวมเฉลี่ย	4.35	0.18	มาก		4.63	0.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพที่เป็นจริงในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.18$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีการดำเนินงานที่เป็นสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.15 ถึง 4.60) โดยรายการที่มีการดำเนินงานอยู่ในลำดับที่สูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมอบหมายให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาดตนเอง (Individual Development Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวทาง PLC ในภาคการศึกษาต่อไป ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.50$) การนำผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน PLC ในภาคการศึกษาต่อไป ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.51$) การยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการดำเนินงาน PLC ที่ดี (Good practice) เป็นแบบอย่างที่ได้เผยแพร่ได้ ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.59$) และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการดำเนินงาน PLC-ของคณะครู (Show & Share) เมื่อสิ้นภาคการศึกษา ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.67$) ส่วนรายการที่มีการดำเนินงานอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่นใน 2 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การเชิญเพื่อนครู ผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.52$) และการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยให้มีการนำบทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษาที่ผ่านมาไปประกอบ ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.75$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.28$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีการดำเนินงานที่เป็นสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.50 ถึง 4.75) โดยรายการที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่ารายการอื่นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมอบหมายให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาดตนเอง (Individual Development Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวทาง PLC ในภาคการศึกษาต่อไป ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.44$) การเชิญเพื่อนครู ผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.47$) การนำผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน PLC ในภาคการศึกษาต่อไป ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.47$) และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการดำเนินงาน PLC ของคณะครู (Show & Share) เมื่อสิ้นภาคการศึกษา ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.49$) ส่วนรายการที่มีสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่นใน 2 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ สถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยให้มีการนำบทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษาที่ผ่านมาไปประกอบ ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.51$) การยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการดำเนินงาน PLC ที่ดี (Good practice) เป็นแบบอย่าง

เผยแพร่ได้ ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.51$) และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของทีมนครที่ใช้กระบวนการ PLC ที่เป็นผลงานดี (Good practice) ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.51$)

ตอนที่ 3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

จากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนในโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวนทั้งสิ้น 20 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (μ_1) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) มาจัดลำดับด้วยการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNImodified) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับของความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวม (n = 20)

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา	ค่าเฉลี่ยสภาพที่	ค่าเฉลี่ยสภาพที่	ดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNImodified)	ลำดับ
	เป็นจริง (μ_1)	พึงประสงค์ (μ_2)		
ด้านการเตรียมความพร้อม	4.44	4.68	0.05	4
ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน	4.19	4.54	0.08	2
ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล	4.22	4.60	0.09	1
ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา	4.35	4.63	0.06	3

จากตารางที่ 4.7 ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล (PNImodified = 0.09) รองลงมา ได้แก่ ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน (PNImodified = 0.08) ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา (PNI = 0.06) และด้านการเตรียมความพร้อม (PNImodified = 0.05)

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8 - 4.11

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับของความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการเตรียมความพร้อม (n = 20)

ที่	ด้านการเตรียมความพร้อม	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified)	ลำดับ
ด้านการเตรียมความพร้อม					
1	สถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา	4.35	4.75	0.09	2
2	สถานศึกษาได้กำหนดให้สร้างทีมงาน PLC กลุ่มย่อยที่มีลักษณะปัญหาใกล้เคียงกัน/ที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกัน	4.45	4.60	0.03	7
3	สถานศึกษาประชุมชี้แจงและกระตุ้นให้ครูได้เห็นภาพความสำเร็จในการขับเคลื่อน PLC ของสถานศึกษา และทิศทางสู่ความสำเร็จ	4.50	4.65	0.03	7
4	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละทีมได้สื่อสารร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่าอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมายของทีม	4.25	4.50	0.06	5
5	สถานศึกษาให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วมและคุณค่าร่วมของทีม PLC เพื่อสร้างพันธะสัญญาในการขับเคลื่อน PLC	4.50	4.80	0.07	3
6	สถานศึกษาให้ครูร่วมกันวางแผนสร้างทีมโดย กำหนดตารางวันเวลาเพื่อพบปะสนทนาในการดำเนินงาน PLC	4.25	4.55	0.07	3

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ที่	ด้านการเตรียมความพร้อม	ค่าเฉลี่ยสภาพที่	ค่าเฉลี่ยสภาพที่	ดัชนีความ	
		เป็นจริง (μ_1)	พึงประสงค์ (μ_2)	ต้องการจำเป็น (PNImodified)	ลำดับ
7	สถานศึกษาพัฒนาครูอย่างหลากหลายช่องทางเพื่อให้ครูเข้าใจการทำงานร่วมกันแบบ PLC และพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้	4.45	4.70	0.06	5
8	สถานศึกษาให้ครูร่วมกันสร้างความรู้และแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการ PLC	4.55	4.70	0.03	7
9	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การขับเคลื่อน PLC มีความชัดเจน	4.75	4.75	0.00	11
10	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูตามกระบวนการ PLC เช่น เรื่องเวลาในการพบปะและสนทนา สถานที่ เอกสาร ตำรา สื่อ และอุปกรณ์การสอน เป็นต้น	4.05	4.75	0.17	1
11	สถานศึกษาให้ครูร่วมวางแผนการกำกับติดตาม นิเทศ และประเมินผลการดำเนินงาน PLC	4.70	4.75	0.01	10

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการเตรียมความพร้อมนั้น โรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3 ลำดับแรกต่อไปนี้มากที่สุด ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูตามกระบวนการ PLC (PNImodified = 0.17) การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา (PNImodified = 0.09) การให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วม และคุณค่าร่วมของทีม PLC เพื่อสร้างพันธะสัญญาในการขับเคลื่อน PLC

(PNImodified = 0.07) และการให้ครูร่วมกันวางแผนสร้างทีมโดยกำหนดตารางวันเวลาเพื่อพบปะสนทนาในการดำเนินงาน PLC (PNImodified = 0.07)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับของความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน (n = 20)

ที่	ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified)	ลำดับ
ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน					
1	สถานศึกษาให้ทีมครูร่วมพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC	4.40	4.65	0.06	7
2	สถานศึกษากระตุ้นให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข	4.25	4.55	0.07	4
3	สถานศึกษาให้ครูร่วมตั้งเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนในระดับที่สูงขึ้น เพื่อสร้างความท้าทายต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้กับคณะครู	4.10	4.40	0.07	4
4	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนอย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด	3.90	4.65	0.19	1
5	สถานศึกษาสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกัน ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ได้พัฒนาตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC	4.00	4.45	0.11	2

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ที่	ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ พึงประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNImodified)	ลำดับ
6	สถานศึกษาสนับสนุนให้ทีมครูร่วม สะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของ ครู	4.30	4.70	0.09	3
7	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำผลจาก การสังเกตชั้นเรียนและสะท้อนคิด ร่วมกัน ไปใช้วิเคราะห์ปัญหาการจัด การเรียนรู้เพื่อวางแผนการสอนต่อไป	4.20	4.50	0.07	4
8	สถานศึกษากำหนดให้ทีมครูแต่ละทีม ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ ประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน พร้อมทั้งทำรายงาน ผลการดำเนินงานของแต่ละทีม	4.35	4.40	0.01	8

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียนนั้น โรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3 ลำดับแรกต่อไปนี้มากที่สุด ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนอย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด (PNImodified = 0.19) การสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกัน ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ได้พัฒนาตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (PNImodified = 0.11) และการสนับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู (PNImodified = 0.09)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับของความต้อการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล (n = 20)

ที่	ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified)	ลำดับ
ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล					
1	สถานศึกษามอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลตามแผนที่กำหนด	4.00	4.50	0.13	1
2	สถานศึกษาให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการพัฒนาแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการดำเนินการ PLC เพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.10	4.60	0.12	2
3	สถานศึกษาให้ครูรายงานผลการดำเนินงานพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา	4.50	4.65	0.03	5
4	สถานศึกษาให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สรุปและรายงานผลการกำกับติดตามต่อสถานศึกษา	4.20	4.45	0.06	4
5	สถานศึกษาได้รายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.30	4.80	0.12	2

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ในการจัดลำดับความต้อการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลนั้น โรงเรียนมีความต้อการจำเป็นในการพัฒนา 3 ลำดับแรกต่อไปนี้มากที่สุด ได้แก่ การมอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ

PLC กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลตามแผนที่กำหนด (PNImodified = 0.13) การให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการพัฒนาแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการดำเนินการ PLC เพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ (PNImodified = 0.12) และการรายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง (PNImodified = 0.12)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับของความต้อการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา (n = 20)

ที่	ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified)	ลำดับ
ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา					
1	สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC ของคณะครู (Show & Share) เมื่อสิ้นภาคการศึกษา	4.35	4.65	0.07	3
2	สถานศึกษาเชิญเพื่อนครูผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC	4.20	4.70	0.12	1
3	สถานศึกษานำผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน PLC ในภาคการศึกษาต่อไป	4.50	4.70	0.04	6
4	สถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยให้มีการนำบทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษาที่ผ่านมาใช้ประกอบ	4.15	4.55	0.10	2

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ที่	ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (μ_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNImodified)	ลำดับ
5	สถานศึกษามอบหมายให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ตามแนวทาง PLC ในภาคการศึกษาต่อไป	4.60	4.75	0.03	7
6	สถานศึกษาได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของทีมนครที่ใช้กระบวนการ PLC ที่เป็นผลงานดี (Good practice) ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา	4.30	4.50	0.05	4
7	สถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการดำเนินงาน PLC ที่ดี (Good practice) เป็นแบบอย่างที่ได้เผยแพร่ได้	4.35	4.55	0.05	4

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษานั้น โรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3 ลำดับแรกต่อไปนี้มากที่สุด ได้แก่ การเชิญเพื่อนครู ผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC (PNImodified = 0.12) การสำรวจความต้อการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยให้มีการนำบทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษาที่ผ่านมาใช้ประกอบ (PNImodified = 0.10) และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC ของคณะครู (Show & Share) เมื่อสิ้นภาคการศึกษา (PNImodified = 0.07)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

จากการดำเนินการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้แทนครูจากโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ที่มีเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน PLC รวมจำนวน 8 คน (ดูในรายชื่อในภาคผนวก จ) ในวันที่ 25 ตุลาคม 2564 ระยะเวลาในการสนทนากลุ่มประมาณ 2 ชั่วโมง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ใน 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้จากมากไปน้อย (ดูตารางที่ 4.7) ดังนี้ ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา และด้านการเตรียมความพร้อม ทั้งนี้ในแต่ละด้านมีแนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม 3 ประเด็นดังนี้ 1) ภาพรวมของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบจากการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ผลการจากการดำเนินการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่สำคัญดังนี้

4.1 ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล ผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรกนั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมการดำเนินงาน ปัญหาหรืออุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล ดังนี้

4.1.1 ภาพรวมการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารให้นโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงานนิเทศกำกับติดตามและประเมินผล และมีการกำกับติดตามตามปฏิทินการดำเนินงานเป็นระยะ ทำให้ครูสามารถดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปในทิศทางที่ดี แต่ทั้งนี้ครูส่วนใหญ่เห็นว่า โรงเรียนควรพัฒนาระบบการ PLC ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลเป็นอันดับแรก เนื่องจาก การนิเทศกำกับติดตามมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีระบบและมีคุณภาพ และทำให้ครูกระตือรือร้นเห็นความสำคัญในการร่วมกระบวนการ PLC อันจะทำให้การดำเนินงาน PLC บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งหมายถึง ครูโรงเรียนแห่งนี้มีการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ก้าวหน้า

4.1.2 ปัญหาหรืออุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลในการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียน พบว่า มีประเด็นสำคัญ ได้แก่ คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ

PLC ซึ่งทำหน้าที่กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลมีภาระงานมาก รวมถึงผู้บริหารติดตามการดำเนินงานไม่สม่ำเสมอทำให้ไม่ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูลดลงได้ ดังเช่นครูได้กล่าวว่า “*กรรมการมักติดประชุม หรือมีข้อราชการเร่งด่วนในระยะเวลาที่วางแผนไว้เพื่อใช้กำกับ ติดตาม นิเทศ ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้*” นอกจากนี้ พบว่า การให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ร่วมให้คำปรึกษาครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นั้น พบว่า ครูยังมีปัญหาในเรื่องของการขาดความมั่นใจในตัวเองที่จะนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำสู่ชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจากรายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า โรงเรียนยังไม่ได้นำผลการนิเทศกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน PLC ของกลุ่มย่อยมาอภิปรายร่วมกันเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน PLC ในภาคเรียนต่อไป ดังเช่นครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “*โรงเรียนยังไม่ได้สังเคราะห์การดำเนินงาน PLC ในภาพรวมของโรงเรียนว่า มีปัญหาในการการดำเนินงานอย่างไรบ้าง และมีอะไรเป็นสาเหตุสำคัญ รวมถึงสิ่งที่โรงเรียนดำเนินการได้ดีแล้วมีอะไรบ้าง*”

4.1.3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน PLC ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนควรสร้างทีมนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน PLC โดยเฉพาะและควรใช้การนิเทศแบบมีส่วนร่วม และต้องนำผลการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินไปใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการดำเนินงาน PLC เพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารต้องติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังเช่นครูจากการสนทนากลุ่มเห็นร่วมกันว่า “*การกำกับติดตามและประเมินผลมีความสำคัญเพราะมุ่งเน้นการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการดำเนินงานมาปรับปรุงพัฒนากระบวนการ PLC ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ของโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น*” กำหนดให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะนำครูที่มีประสบการณ์น้อยเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมหลังจากการนิเทศ ควรให้ครูที่มีประสบการณ์และชำนาญการสอนทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง (Buddy teacher) เพื่อให้คำแนะนำเทคนิคการสอนและสร้างความมั่นใจให้ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อย ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ร่วมสะท้อนผลนวัตกรรม (Innovation) ของกลุ่ม PLC จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ทุกขั้นตอน ทั้งก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และเมื่อสิ้นสุดงาน เพราะการนิเทศกำกับติดตามอย่างเป็นระบบจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงาน PLC ในโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4.2 ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรกนั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมการดำเนินงาน ปัญหา หรืออุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ดังนี้

4.2.1 ภาพรวมของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียนนั้น ครูส่วนใหญ่เห็นว่า มีแนวโน้มไปในทิศทางที่ขึ้นกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา เนื่องจากการดำเนินงานเป็นระบบมากขึ้น มีชั่วโมง PLC สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงเพื่อประชุมกลุ่ม PLC ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสนับสนุนให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการสังเกตการสอนมากขึ้น ดังเช่น ครูได้กล่าวว่า

PLC เปิดโอกาสให้ครูรุ่นเก่าถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ สะท้อนคิดในแง่มุมมองที่แตกต่างกันให้ครูรุ่นใหม่และนักศึกษาฝึกประสบการณ์ที่เข้าร่วมกิจกรรม PLC ได้รับรู้ เข้าใจ และเกิดบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ก่อนที่จะมีการทำข้อตกลงในการพัฒนาร่วมกัน ส่งผลให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีมุมมองในกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เรียนรู้วิธีการต่างๆ จากประสบการณ์ตรงที่ได้จากการปฏิบัติจริงมากกว่าการอยู่ในกลุ่มย่อยเพียงกลุ่มเดียว

อีกทั้งโรงเรียนได้มุ่งเน้นให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งนำไปสู่การสร้างและใช้สื่อหรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC อย่างจริงจัง ดังเช่น ครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “การดำเนินงาน PLC ของโรงเรียนที่ผ่านมาจาก การสอบถามเพื่อนครูจากเครือข่ายโรงเรียนอื่นๆ พบว่า ครูมีการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและทำจริงๆ และทำได้เป็นอย่างดี” ครูส่วนใหญ่เห็นร่วมกันว่า การจัดกลุ่ม PLC ของครูตามระดับชั้นเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนมีความเหมาะสมเพราะทำให้เข้าใจปัญหาการสอนของครูซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกัน และสามารถช่วยเหลือกันได้ ดังเช่น ครูท่านหนึ่งกล่าวว่า

โรงเรียนมีการจัดกลุ่มครูเป็นกลุ่มย่อยจำนวน 3 กลุ่มตามระดับชั้น จำนวนสมาชิกกลุ่มครูของแต่ละกลุ่มจะมีทั้งครูที่มีวิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน อายุ เพศที่แตกต่างกัน โดยเฉลี่ยจะมีสมาชิกกลุ่มละ 4-5 คน ทำให้เจอปัญหาที่ใกล้เคียงกันและทำให้เกิดการระดมความคิดต่าง ๆ ได้หลากหลาย

นอกจากนี้ ครูผู้สอนได้รับแนวความคิดและมุมมองในการแก้ปัญหาได้หลากหลายเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในกลุ่มได้มากขึ้นเนื่องจากโรงเรียนมีคณะกรรมการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลที่คอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ทำให้สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้ถูกต้องเหมาะสมโดยใช้การจัดการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) มากขึ้น สอดคล้องกับผู้แทนครูได้กล่าวว่า

“ครูจะนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนในรูปแบบของการบูรณาการการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างน้อย 1 เรื่อง/ภาคเรียน”

อย่างไรก็ตามแม้การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียนจะเป็นที่พอใจของครูในระดับหนึ่ง แต่คณะครูต้องการให้โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาพัฒนาการดำเนินงานด้านนี้ในอันดับสองรองจากด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล ดังเหตุผลจากผู้แทนครูต่อไปนี้ ครูทุกคนควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้เข้มข้นทั้งด้านการวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงในชั้นเรียน แต่ในความเป็นจริงพบว่าครูผู้สอนจำนวนหนึ่งยังไม่กล้าที่จะสะท้อนปัญหาการสอนของตนเองได้อย่างแท้จริงและมักกล่าวว่าปัญหาส่วนใหญ่จึงเป็นปัญหาที่เกิดจากตัวผู้เรียนมากกว่า จึงทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงการสอน ประกอบกับสมาชิกในกลุ่ม PLC ต้องได้รับการความไว้วางใจซึ่งกันและกันจึงจะเปิดใจในการพัฒนาตนเองได้จากเหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การดำเนินงาน PLC ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียนควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น

4.2.2 ปัญหาหรืออุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียนในการดำเนินงานของโรงเรียน พบว่า มีประเด็นสำคัญ ได้แก่ การจัดกลุ่ม PLC โดยจัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันทำให้บางกลุ่มสาระการเรียนรู้มีสมาชิกจำนวนน้อยจึงขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการจัดทำแผนการเรียนรู้ และขาดผู้ที่มีประสบการณ์ที่จะช่วยแนะนำได้ตรงประเด็น ดังเช่น ครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า

จากกลุ่ม PLC 2 ที่มีสมาชิกในกลุ่มย่อยเป็นครูที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีเพียงกลุ่มสาระฯ ละ 1 ท่าน เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยวิทยาศาสตร์ฯ คณิตศาสตร์ และสังคมศึกษาฯ เป็นต้น พอถึงเวลาที่เข้าร่วมนิเทศสังเกตการณ์สอนแล้วลงสู่การสะท้อนคิดจะทำให้ได้แนวคิดที่สะท้อนผลออกมาได้ไม่ครบถ้วน เพราะแต่ละกลุ่มสาระจะมีธรรมชาติวิชาที่แตกต่างกัน

นอกจากนั้นครูที่เข้าร่วมสนทนาอีกท่านหนึ่งกล่าวเสริมว่า

เห็นด้วยกับปัญหานี้ ยกตัวอย่าง ในการเข้าสังเกตการณ์สอนร่วมกันของครูในกลุ่ม บางครั้งเวลาที่มีการวางแผนนัดหมายตามปฏิทินการสังเกตไว้ล่วงหน้า แต่พบว่าครูที่เป็น Buddy Teacher มีภาระงานเร่งด่วน/ติดประชุม ในช่วงนั้นพอดี จึงทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมสังเกตได้ ต้องใช้วิธีการขอครูที่เป็นสมาชิกกลุ่มอื่นไปสังเกตการสอนแทน ซึ่งทำให้ขาดความลึกในประเด็นที่สังเกต

เช่นเดียวกับครูท่านหนึ่งกล่าวว่า

การที่ครูที่อยู่ในกลุ่มย่อยเดียวกันนั้น เราได้เปิดโอกาสในการรวมกลุ่มกันอย่างอิสระที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แต่ด้วยจำนวนครูในบางกลุ่มสาระมีน้อยเมื่อครู

ออกแบบมาตรฐานการเรียนรู้หรือตัวชี้วัดของกลุ่มสาระตนเองแล้วได้ขอให้ครูในกลุ่มสาระอื่นมาวิพากษ์เชิงลึก ก็พบว่าครูต่างกลุ่มสาระอาจขาดความรู้ในมาตรฐาน/ตัวชี้วัดที่จะแนะนำได้ไม่ครอบคลุม

นอกจากนี้พบว่า ครูมีภาระอื่นนอกเหนือจากงานสอนหลายด้านทำให้ไม่ค่อยมีเวลาเข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยส่งผลต่อการเสนอแนวคิดพัฒนาปรับปรุงวิธีการสอนและการพัฒนาบทเรียนได้ไม่หลากหลาย และเมื่อมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้แล้วนำลงสู่การปฏิบัติทำไม่ได้เต็มที่ อีกทั้งครูที่ร่วมสนทนาเสนอว่า กลุ่มย่อยบางกลุ่มแม้ครูเปิดใจรับฟัง แต่ครูบางคนไม่กล้าเสนอปัญหาที่เป็นจุดอ่อนในการสอนของตัวเอง ได้แต่กล่าวว่าเป็นปัญหาที่เกิดจากตัวผู้เรียนมากกว่าครู จึงส่งผลให้ครูไม่พัฒนาตนเอง ซึ่งสะท้อนว่า ครูยังขาดความไว้วางใจกันจึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาวิชาชีพต่อไป

4.2.3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน PLC ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ครูในกลุ่มสนทนาส่วนใหญ่มีความเห็น ดังนี้ โครงสร้างการรวมกลุ่มกันของทีม PLC ควรยืดหยุ่น โดยอาจจะมีทั้งในระดับโรงเรียน ระดับชั้นเรียน และระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ เนื่องจากโครงสร้างในแต่ละระดับจะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน อาทิ กลุ่มใหญ่ระดับโรงเรียนเพื่อให้มีการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุร่วมกันก่อน จากนั้นครูที่มีเป้าหมายในการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียนระดับเดียวกัน หรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ก็รวมกลุ่มกันเพื่อให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อนัดพบปะพูดคุยในช่วงเวลาและสถานที่ตามที่กำหนด ดังนั้น ครูทุกคนจะมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรต่อกันมากขึ้น ส่งผลต่อวัฒนธรรมแห่งการร่วมมือในองค์กรอย่างเห็นได้ชัด ดังเช่น ครูท่านหนึ่งกล่าวว่า

ปัญหาที่มองเห็นตั้งแต่เริ่มดำเนินการที่พบว่า การมีกลุ่มย่อย [ที่จัดกลุ่มด้วยระบบชั้นเรียน] นั้น ทำให้ครูกลุ่มสาระเดียวกันไม่ได้อยู่ด้วยกัน ถ้าจะเริ่มให้เกิดการพัฒนาจึงเสนอให้มีการยุบกลุ่มย่อยเป็นกลุ่มใหญ่แทนเพื่อให้การดำเนินงาน PLC มีครูในกลุ่มสาระเดียวกันพบปะกันบ้าง เพื่อให้การวิพากษ์หรือแสดงความคิดเห็นเป็นไปได้อย่างดี ตรงตามธรรมชาติวิชาของกลุ่มสาระนั้นๆ

ซึ่งสอดคล้องกับครูอีกท่านกล่าวว่า

เห็นด้วยกับแนวทางในการรวมกลุ่มย่อยให้เป็นกลุ่มใหญ่ จากนั้นให้ครูทุกคนร่วมกันเสนอปัญหาแล้ววิเคราะห์สาเหตุ แล้วเรียงลำดับปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้นครูจะสามารถนำปัญหาที่ต้องการแก้ไขและพัฒนาเป็นโจทย์ท้าทายในการดำเนินงาน PLC โดยเปิดโอกาสให้ครูที่มีเป้าหมายเดียวกันร่วมกันพัฒนา โดยมีผู้บริหารและทีมคณะกรรมการคอยให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ลดทอนปัญหาการดำเนินงานด้านนี้ลงได้เช่นกัน

สำหรับปัญหาที่เกิดจากการที่สมาชิกไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบทุกคนนั้น โรงเรียนควรจัดตั้งกลุ่มไลน์ PLC เป็นอีกช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อนัดหมาย ปรีกษา หรือรับฟังข้อคิดเห็นจากเพื่อนครูในกลุ่ม ดังเช่น ครูในกลุ่มสนทนากล่าวว่า “แม้แต่การที่ทีมผู้พัฒนาที่เข้าสังเกตการณ์สอนถ่ายวิดีโอ นำเผยแพร่ในกลุ่มไลน์เพื่อให้ทุกคนร่วมสะท้อนแนวคิดโดยไม่ต้องมีการนัดประชุมกัน รวมถึงสามารถโพสต์แสดงความคิดเห็นผ่านกลุ่มไลน์ได้” อีกทั้งผู้บริหารควรเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกมาร่วมสะท้อนผลการดำเนินงานของโรงเรียนอีกทางหนึ่งได้ นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่มีประสบการณ์มากแต่ยังมีข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีได้เรียนรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีจากครูรุ่นใหม่ที่มีความถนัดและชำนาญเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองได้ พร้อมทั้งเสริมสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนกับครูที่มีประสบการณ์น้อยให้เพิ่มขึ้นด้วยบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร

4.3 ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา ผลจากการจัดลำดับความต้องกรจำเป็นใน 3 ลำดับแรกนั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมการดำเนินงาน ปัญหาหรืออุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา ดังนี้

4.3.1 ภาพรวมการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษานั้น พบว่า โรงเรียนยังไม่เน้นให้ต้องพัฒนาด้านนี้มากนัก โดยครูในกลุ่มสนทนาเห็นว่า โรงเรียนได้จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการนำเสนอผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอในหลายโอกาส เช่น กิจกรรมวันวิชาการ กิจกรรมวันคล้ายวันสถาปนา การประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อออนไลน์ ฯลฯ พร้อมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามโอกาสที่เหมาะสม ได้เชิญเพื่อนครู ผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์ และชุมชนเข้ามาเยี่ยมชมผลงานของกลุ่ม PLC ในการพัฒนาผู้เรียน เปิดโอกาสให้จัดประชุมผลงาน PLC ผ่านกลุ่มย่อยและในการประชุมครูประจำเดือน รวมถึงมีการนำเสนอผลงาน PLC เมื่อมีการกำกับติดตามจากหน่วยงานภายนอกหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่มานิเทศโรงเรียน ดังเช่น ครูท่านหนึ่งกล่าวว่า

จากการกำกับติดตามของหน่วยงานเอกชนภายนอกที่ให้การสนับสนุนงบประมาณดำเนินงาน PLC โรงเรียนได้แสดงผลการดำเนินงาน PLC จึงถือได้ว่าโรงเรียนได้ดำเนินการ Show & Share ต่อหน่วยงานภายนอกอีกทางหนึ่งด้วยเช่นกัน

สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ร่วมสนทนาอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า

กรณีนี้โรงเรียนยังมีโอกาส Share ผลงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดที่มานิเทศโรงเรียน ตัวแทนครูที่เป็นแกนนำกลุ่ม PLC จะนำผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ถูกคัดเลือกเป็น Best Practice ของโรงเรียนเสนอต่อศึกษานิเทศก์ และนำไปขยายผลสู่โรงเรียนอื่นในสังกัด เช่น การจัดหลักสูตรด้านทุจริตศึกษาในโรงเรียน เป็นต้น

4.3.2 ปัญหาหรืออุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา

พบว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลต่อการจัดนิทรรศการวิชาการของโรงเรียนทำให้ไม่สามารถจัดได้ตามปกติดังเดิม รวมถึงในปีการศึกษาที่ผ่านมางบประมาณที่สนับสนุนในการจัดนิทรรศการแสดงผลงานมีจำนวนจำกัดทำให้รูปแบบการนำเสนอเป็นแบบเรียบง่าย และเว็บไซต์โรงเรียนอยู่ระหว่างการพัฒนาจึงทำให้พื้นที่ในการเผยแพร่ลดลงไปด้วย และครูส่วนใหญ่ไม่ได้ไปจัดแสดงผลงานนอกสถานศึกษาเพราะเวทีทางวิชาการภายนอกก็ไม่สามารถจัดได้เต็มรูปแบบ แม้ในบางสถานการณ์อาจใช้วิธีการนำเสนอด้วยตัวแทนครูแกนนำกระบวนการ PLC ไปนำเสนอผลงานตามโอกาสที่ทำได้ และนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาขยายผลความรู้ให้แก่คณะครูเพื่อเป็นการเผยแพร่อีกทางหนึ่งก็ตาม แต่ไม่ได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเท่าที่ควร นอกจากนี้ศึกษานิเทศก์ที่จะมาเข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC ก็เป็นไปด้วยยากขึ้น จึงเห็นได้ว่าข้อจำกัดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นอุปสรรคที่สำคัญของการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในลักษณะของกิจกรรมวิชาการ ดังเช่นครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “ในการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา หากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สามารถควบคุมได้ดีขึ้น และครูผู้สอนปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้เหมาะสม การดำเนินงานด้านนี้จะสามารถเกิดขึ้นได้ดังเดิม ดังนั้น ความต้องการการพัฒนาในด้านนี้ไม่ถือว่าเป็นประเด็นที่เร่งด่วน”

4.3.3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน PLC ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา

พบว่า ครูในกลุ่มสนทนาส่วนใหญ่มีความเห็น ดังนี้ แนวทางการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียนประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นให้คณะครูเห็นถึงความสำคัญและตระหนักถึงการพัฒนาดตนเองภายใต้การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง สะท้อนถึงผลที่ได้รับจากการพัฒนาร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำผลงานการพัฒนาจากกระบวนการ PLC มาประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูเชิงประจักษ์ และมีการใช้ผลงาน PLC เพื่อประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนวิทยฐานะ ให้ครูมากขึ้น ดังเช่น ครูท่านหนึ่งกล่าวว่า

ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการนำเสนอผลงาน PLC ของครูภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูพัฒนาผลงานควบคู่กับการสร้างข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้บริหาร ก็จะทำให้ครูเปิดใจในการสร้างผลงาน และกล้าที่จะนำเสนอผลงานของตนเองได้มากขึ้น

อีกทั้งผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาเว็บไซต์ของโรงเรียนให้รองรับและมีพื้นที่เพื่อการเผยแพร่ผลงานวิชาการต่อสาธารณะในอีกทางหนึ่ง และควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนให้มากขึ้น ช่องทางดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ควรสนับสนุนให้มีห้องเกียรติยศของครูเพื่อเผยแพร่ผลงานและเสริมสร้างขวัญ

และกำลังใจแก่ครูที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างแท้จริง เช่น ผลการยกระดับผลการทดสอบชั้นพื้นฐานระดับชาติ (O-NET) ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยที่เกิดจากการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพส่งผลให้นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ดังเช่น ครูท่านหนึ่งกล่าวว่า

จากการดำเนินการพัฒนาผลการทดสอบโอเน็ตที่ผ่านมา ในกลุ่ม PLC ได้ร่วมกันพัฒนาโดยได้รับความรู้จากผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่มานิเทศและให้ความรู้ในด้านการนำผลคะแนนโอเน็ตในปีการศึกษาที่ผ่านมาวิเคราะห์เพื่อหามาตรฐานตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์นำสู่การหาแนวทางแก้ปัญหา ร่วมกันในกลุ่มจนมีผลการสอบดีขึ้นในปีถัดไป

ดังนั้น ในการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา หากได้รับการแก้ไขตามแนวทางที่คณะครูร่วมกันเสนอแนะ และนำสู่การปฏิบัติจริง จะส่งผลให้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบรรลุตามเป้าหมาย และสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูที่มีผลงานสู่การพัฒนาวิชาชีพของครูได้

4.4 ด้านการเตรียมความพร้อม ผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรกนั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมการดำเนินงาน ปัญหาหรืออุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการเตรียมความพร้อม ดังนี้

4.4.1 ภาพรวมการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ด้านการเตรียมความพร้อม พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพร้อม เปิดใจ และเปิดกว้างทางความคิดและทัศนคติที่ดีต่อการร่วมมือ ร่วมใจในการพัฒนาที่จะเรียนรู้ร่วมกันและเกิดการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพจึงทำให้การขับเคลื่อน PLC เป็นไปอย่างราบรื่น ครูผู้สอนได้มองเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและมีความมุ่งมั่นจะหาแนวทางการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่แตกต่างกันผ่านการอภิปรายร่วมกันกับเพื่อนครูด้วยกระบวนการ PLC ดังเช่น ครูท่านหนึ่งกล่าวว่า

ครูทุกคนพร้อมเปิดใจที่จะรับการ PLC อยู่แล้ว นั่นแสดงว่าเรามีต้นทุนที่บุคลากรมีความพร้อมมากกว่าเรื่องอื่นๆ หากว่าเรามาเติมเต็มเพิ่มความรู้ให้ครูก็จะทำให้การดำเนินงานเป็นได้ง่ายและเร็ว เพราะอย่างน้อยทุกท่านเปิดใจที่จะทำงานถึงแม้ครูจะมีความแตกต่างทั้งด้านวัยวุฒิ หรือคุณวุฒิ

รวมถึงผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำกระบวนการ PLC มาใช้พัฒนาครู มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับโรงเรียน ซึ่งครูทุกคนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยจัดชั่วโมงในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันในแต่ละสัปดาห์ที่ชัดเจน และมีการรวมกลุ่มจัดทำแนวทางการวัดผลประเมินผล ด้วยเหตุนี้ ครูส่วนใหญ่เห็นว่าเมื่อทุกคนพร้อมที่จะพัฒนาแล้ว ความต้องการพัฒนาในด้านการเตรียมความพร้อมจึงเป็นอันดับสุดท้าย

4.4.2 ปัญหาหรืออุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียน ด้านการเตรียมความพร้อม พบว่า บุคลากรครูที่เข้าร่วมกิจกรรมบางครั้งเป็นครูอัตราจ้าง ครูย้ายสับเปลี่ยน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มาปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนบางคนมีประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพน้อยและยังไม่เข้าใจในบริบท/วิสัยทัศน์/เป้าหมายในการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียนได้ชัดเจน ส่งผลให้การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาพร้อมกันยังเป็นไปไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งภาระงานที่ครูได้รับมอบหมาย/ชั่วโมงสอนที่มากเพราะมีบุคลากรครูน้อย การร่วมพบปะพูดคุยจึงทำได้เป็นบางครั้งเท่านั้น ดังเช่น ครูท่านหนึ่งกล่าวว่า

โรงเรียนมีครูที่ย้ายสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาเอกที่ขาดแคลน เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ เป็นต้น และมีครูอัตราจ้างที่สามารถสอบบรรจุได้ จึงทำให้มีการรับใหม่เข้ามาแทน ทำให้การดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่องเพราะมีคนใหม่เข้ามาก็ต้องมาเริ่มต้นเชื่อมโยงการดำเนินงานให้ครูเข้าใจใหม่อยู่ตลอด ทำให้การดำเนินการในขั้นตอนอื่นช้าลงได้

นอกจากนี้ พบว่า ความแตกต่างระหว่างวัย และประสบการณ์ของสมาชิกในกลุ่ม PLC ก็เป็นอุปสรรค ในการเตรียมความพร้อมเนื่องจากผู้ที่อ่อนวัยหรืออ่อนประสบการณ์จะไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ดังเช่นครูในการสนทนากลุ่มกล่าวว่า

การที่ครูบรรจุใหม่หรือแม้แต่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีประสบการณ์และความชำนาญด้าน PLC น้อยกว่าจึงมีความเกรงใจในวัยวุฒิของครูที่มีวัยวุฒิ/วิทยฐานะสูงกว่า แม้แต่บางคนเคยเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียนทำให้ไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมอย่างเต็มที่ จะรับฟังมากกว่าการแลกเปลี่ยนความคิด การเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาที่น้อยและขาดความต่อเนื่อง ทำให้ในบางกลุ่มสูญเสียความคิดเห็นดีๆ หรือความรู้ที่ทันสมัยไปได้

อีกทั้งพบว่า การจัดโครงสร้างกลุ่ม PLC ในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ยืดหยุ่นตามบริบทหรือตามความต้องการของครู ก็จะมีปัญหาในการจัดสรรครูในกลุ่ม PLC ได้อย่างเหมาะสม ดังเช่น ครูในกลุ่มสนทนากลุ่มว่า

การที่กลุ่ม PLC เป็นกลุ่มย่อย 3 กลุ่มทำให้เกิดปัญหาสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะการจัดสรรครูในแต่ละกลุ่มมีข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากร และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่บางกลุ่มมีสมาชิกเพียงคนเดียว จึงทำให้สมาชิกกลุ่มอื่นขาดแคลนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นั่นด้วยซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่สามารถทำเป็นกลุ่มย่อยได้ดีกว่า เนื่องจากบุคลากรครูในแต่ละกลุ่มสาระมีเพียงพอ

อีกประเด็นที่พบ คือ คณะกรรมการการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ของโรงเรียนมีภาระงานมากหรือเร่งด่วนส่งผลให้การนิเทศติดตาม หรือให้คำปรึกษากับคณะครูได้ไม่ต่อเนื่อง และในระดับกลุ่มย่อยบางครั้งครูในกลุ่มมีหน้าที่ที่รับผิดชอบมาก จึงทำให้การเข้าร่วมไม่ครบทุกคนส่งผลต่อการวางแผนขับเคลื่อนการดำเนินงาน PLC และไม่เป็นไปตามกำหนดตารางวันเวลา ซึ่งครูในการสนทนากลุ่มกล่าวเสริมว่า “ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินกิจกรรม PLC อยู่บ่อยครั้ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการเตรียมความพร้อม”

4.4.3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน PLC ด้านการเตรียมความพร้อม จากการสนทนากลุ่มของครู สรุปได้ว่า โรงเรียนต้องเสริมสร้างความร่วมมือกันทั้งคณะครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้ปกครองนักเรียน กำหนดบทบาทในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารต้องเป็นแกนนำร่วมวางแผนกับคณะกรรมการดำเนินงาน PLC เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทุกฝ่าย ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์กับครูให้มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน คือ คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาศักยภาพทุกฝ่ายในโรงเรียนให้เกิดความตระหนักและมีแรงบันดาลใจในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยเฉพาะพัฒนาครูให้มีความรู้และเทคนิคการสอนใหม่ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมทั้งส่งเสริมครูแกนนำ PLC ให้มีบทบาทเป็นผู้นำทีมและเป็นผู้ตามที่ดีเพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปางลำพูน

1.1.2 เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 *ประชากร* คือ ครูโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 20 คน ส่วนผู้เข้ารวมการสนทนากลุ่มเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียน จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 4 กลุ่ม จำนวน 4 คน ครูตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน ครูตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน และครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การสอนน้อยและเป็นทีมงาน PLC ของโรงเรียน จำนวน 1 คน

1.2.2 *เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย* ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 - 1.00 มีค่าความเที่ยงของสภาพความเป็นจริงเท่ากับ .84 และค่าความเที่ยงของสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .94 และแนวการสนทนากลุ่มซึ่งเป็นแนวคำถามกึ่งโครงสร้าง

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนทั้งหมดในโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 20 ฉบับ อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนการสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้นัดหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน โดยจัดการสนทนากลุ่ม ในวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2564 ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ ข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาใช้การคำนวณดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI_{modified}) และนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และข้อมูลจากการสนทนากลุ่มใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน สรุปได้ดังนี้

1) สภาพที่เป็นจริงในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน โดยแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

(1) **ด้านเตรียมความพร้อม** สรุปได้ว่า

โรงเรียนดำเนินการแต่ละรายการอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยรายการที่มีสภาพเป็นจริงอยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การขับเคลื่อน PLC มีความชัดเจน การให้ครูร่วมวางแผนการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล การดำเนินงาน PLC และการให้ครูร่วมกันสร้างความรู้และแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการ PLC ส่วนรายการที่อยู่ลำดับต่ำ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละทีมได้สื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์และเป้าหมายของทีม การให้ครูร่วมกันวางแผนสร้างทีมโดยกำหนดตารางวันเวลาเพื่อสนทนาในการดำเนินงาน PLC และการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตามกระบวนการ PLC

(2) *ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา* สรุปได้ว่า

โรงเรียนดำเนินการแต่ละรายการส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีสภาพเป็นจริงอยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การมอบหมายให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวทาง PLC การนำผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน PLC ในภาคการศึกษาต่อไป การยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการดำเนินงาน PLC ที่ดี (Good practice) และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC ของคณะครู (Show & Share) เมื่อสิ้นภาคการศึกษา ส่วนรายการที่อยู่ลำดับต่ำ ได้แก่ การเชิญเพื่อนครู ผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์ เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC และการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำบทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษาที่ผ่านมาใช้ประกอบ

(3) *ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล* สรุปได้ว่า

โรงเรียนดำเนินการแต่ละรายการอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีสภาพเป็นจริงอยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การให้ครูรายงานผลการดำเนินงานพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา การรายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง และการให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สรุปและรายงานผลการกำกับติดตามต่อสถานศึกษา ส่วนรายการที่อยู่ลำดับต่ำ ได้แก่ การให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการพัฒนาแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการดำเนินการ PLC เพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการมอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลตามแผนที่กำหนด

(4) *ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน* สรุปได้ว่า

โรงเรียนดำเนินการแต่ละรายการอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีสภาพเป็นจริงอยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การให้ทีมครูร่วมพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC การกำหนดให้ทีมครูแต่ละทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พร้อมทั้งทำรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละทีม และการสนับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ ได้แก่ การสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกันตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนอย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด

2) *สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา* พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา ด้านการกำกับ

ติดตาม นิเทศและประเมินผล และด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน โดยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

(1) *ด้านเตรียมความพร้อม* สรุปได้ว่า

โรงเรียนควรดำเนินการแต่ละรายการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่ควรดำเนินงานอยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วม และคุณค่าร่วมของทีม PLC เพื่อสร้างพันธะสัญญาในการขับเคลื่อน PLC การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การขับเคลื่อน PLC มีความชัดเจน การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูตามกระบวนการ PLC และการให้ครูร่วมวางแผนการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการดำเนินงาน PLC ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ ได้แก่ การให้ครูร่วมกันวางแผนสร้างทีม โดยกำหนดตารางวันเวลาเพื่อพบปะสนทนาในการดำเนินงาน PLC และการเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละทีมได้สื่อสารร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมายของทีม

(2) *ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา* สรุปได้ว่า

โรงเรียนควรดำเนินการแต่ละรายการอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยรายการที่ควรดำเนินงานอยู่ในลำดับที่สูง ได้แก่ การมอบหมายให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาดตนเอง (Individual Development Plan) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวทาง PLC การเชิญเพื่อนครู ผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC การนำผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้วางแผนการดำเนินงาน PLC ในภาคการศึกษาต่อไป และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC ของคณะครู (Show & Share) เมื่อสิ้นภาคการศึกษา ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ ได้แก่ การสำรวจความต้องการในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำบทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษาที่ผ่านมาใช้ประกอบ การยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการดำเนินงาน PLC ที่ดี (Good practice) และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของทีมครูที่ใช้กระบวนการ PLC ที่เป็นผลงานดี (Good practice) ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

(3) *ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล* สรุปได้ว่า

โรงเรียนควรดำเนินการแต่ละรายการอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยรายการที่ควรดำเนินงานอยู่ในลำดับที่สูง ได้แก่ การรายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง การให้ครูรายงานผลการดำเนินงานพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา และการให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการพัฒนาแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการดำเนินการ PLC ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ ได้แก่ การมอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับติดตาม นิเทศและ

ประเมินผลตามแผนที่กำหนด และการให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สรุปและรายงานผลการกำกับติดตามต่อสถานศึกษา

(4) *ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน* สรุปได้ว่า

โรงเรียนควรดำเนินการแต่ละรายการอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยรายการที่ควรดำเนินงานอยู่ในลำดับที่สูง ได้แก่ การสนับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู การเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนอย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด การให้ทีมครูร่วมพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC และการกระตุ้นให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ ได้แก่ การสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกันตามแผนการจัดการเรียนรู้ การให้ครูร่วมตั้งเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนในระดับที่สูงขึ้น และการกำหนดให้ทีมครูแต่ละทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พร้อมทั้งทำรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละทีม

1.3.2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ปรากฏดังนี้ ลำดับที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล รองลงมา ได้แก่ ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา และด้านการเตรียมความพร้อม โดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) *ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล* พบว่า โรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลตามแผนที่กำหนด การให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการพัฒนาแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการดำเนินการ PLC และการรายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2) *ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน* พบว่า โรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด การสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกันตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาร่วมกัน และการสนับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู

3) *ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา* พบว่า โรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเชิญเพื่อนครู ผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC การสำรวจความต้องการจำเป็น

ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยให้มีการนำบทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษาที่ผ่านมาใช้ประกอบ และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการดำเนินงาน PLC ของคณะครู (Show & Share) เมื่อสิ้นภาคการศึกษา

4) *ด้านการเตรียมความพร้อม* พบว่า โรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูตามกระบวนการ PLC การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา การให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วมและคุณค่าร่วมของทีม PLC เพื่อสร้างพันธะสัญญาในการขับเคลื่อน PLC และการให้ครูร่วมกันวางแผนสร้างทีมโดยกำหนดตารางวันเวลาเพื่อดำเนินงาน PLC

1.3.3 แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอำเภอ ลำพูน ปรากฏดังนี้

1) *ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล* โรงเรียนควรดำเนินการดังนี้

(1) สร้างทีมนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ PLC โดยเฉพาะและควรใช้การนิเทศแบบมีส่วนร่วม พร้อมทั้งนำผลการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินไปใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการดำเนินงาน PLC

(2) กำหนดให้ระดับบริหารติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

(3) กำหนดให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะนำครูที่มีประสบการณ์น้อยเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมหลังจากการนิเทศ

(4) ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ร่วมสะท้อนผลนวัตกรรม (Innovation) ของกลุ่ม PLC พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ทุกขั้นตอน ทั้งก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และเมื่อสิ้นสุดงาน

2) *ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน* โรงเรียนควรดำเนินการดังนี้

(1) กำหนดโครงสร้างการรวมกลุ่มกันของทีม PLC ให้ยืดหยุ่น โดยอาจจะมีทั้งในระดับโรงเรียน ระดับชั้นเรียน และระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการจัดทำแผนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

(2) กระตุ้นให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน โดยมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรต่อกัน เพื่อส่งผลต่อวัฒนธรรมแห่งการร่วมมือสะท้อนคิดในองค์กร

(3) จัดตั้งกลุ่มไลน์ PLC เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการติดต่อสื่อสารเพื่อนัดหมาย ปรีกษา หรือรับฟังการสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครูจากเพื่อนครูในกลุ่ม

(4) เสริมสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้ครูที่มีประสบการณ์มากแต่ยังมีข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีได้เรียนรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีจากครูรุ่นใหม่ที่มีความถนัดและชำนาญ ในขณะที่เดียวกันให้ครูที่มีประสบการณ์และชำนาญการสอนทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง (Buddy teacher) เพื่อให้คำแนะนำเทคนิคการสอนและสร้างความมั่นใจให้กับครูที่มีประสบการณ์น้อย

(5) เชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกมาร่วมสะท้อนผลการดำเนินงาน PLC สู่ชั้นเรียนของครู

3) ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา โรงเรียนควรดำเนินการดังนี้

(1) กระตุ้นให้คณะครูเห็นถึงความสำคัญและตระหนักถึงการพัฒนาผลงานด้วยกระบวนการ PLC

(2) นำผลงานการพัฒนาจากกระบวนการ PLC มาประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูเชิงประจักษ์ และมีการใช้ผลงาน PLC เพื่อประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนวิทยฐานะของครูและเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูสร้างผลงานจากกระบวนการ PLC

(3) ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาเว็บไซต์ของโรงเรียนให้รองรับและมีพื้นที่เพื่อการเผยแพร่ผลงานวิชาการต่อสาธารณะ พร้อมทั้งเพิ่มการประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนให้มากขึ้น

(4) ควรสนับสนุนให้มีห้องเกียรติยศของครูเพื่อแพร่ผลงานและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง

4) ด้านการเตรียมความพร้อม โรงเรียนควรดำเนินการดังนี้

(1) เสริมสร้างความร่วมมือของคณะครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษานักเรียน รวมถึงผู้ปกครองนักเรียน โดยกำหนดบทบาทในการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมให้ชัดเจน

(2) กำหนดให้คณะผู้บริหารต้องเป็นแกนนำร่วมวางแผนกับคณะกรรมการดำเนินงาน PLC เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทุกฝ่าย พร้อมทั้งร่วมกำหนดวิสัยทัศน์กับครูให้มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน คือ คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

(3) กระตุ้นบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้เกิดความตระหนักและมีแรงบันดาลใจในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

(4) ส่งเสริมครูแกนนำ PLC ให้มีบทบาทเป็นผู้นำทีมและเป็นผู้ตามที่ดีเพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน โดยเฉพาะเตรียมการพัฒนาครูให้มีความรู้และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา ด้านการกำกับติดตาม นิเทศ และประเมินผล และด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อกระบวนการ PLC อย่างมาก เนื่องจากเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่จะช่วยให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้พัฒนาวิชาชีพของตนเองโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นกับเพื่อนครูและผู้บริหารเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ก้าวหน้าได้ (อนุสรรา สุวรรณวงศ์, 2559; Bolam, McMahon, Stoll, Thomas, Wallace, Greenwood, ... Smith, 2005) เช่นเดียวกับ เรวณี ชัยเขาวรัตน์ (2556, น. 16) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของคณะครูที่มารวมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบกับโรงเรียนต้องปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูด้วย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) นอกจากนี้ผู้บริหารต้องรับนโยบายจากต้นสังกัดเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงในการปฏิบัติงานของ PLC มารวมกับชั่วโมงการปฏิบัติงานสอนเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ. 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560) ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาให้ความสำคัญกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังจะเห็นได้จากการเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานได้ในระดับที่น่าพอใจ ทั้งในเรื่องการสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การขับเคลื่อน PLC มีความชัดเจน การสนับสนุนให้ครูร่วมวางแผนการดำเนินงาน PLC และการร่วมกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย

กระบวนการ PLC ซึ่งสอดคล้องกับผู้แทนครูในการสนทนากลุ่มได้กล่าวว่า การเตรียมความพร้อมเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพระดับสถานศึกษาที่จะนำสู่การต่อยอดในการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาชีพของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา แต่บางครั้งคณะกรรมการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังปฏิบัติตามแผนหรือปฏิทินที่วางไว้ได้ไม่ครบถ้วน เนื่องจากช่วงระยะเวลาที่กำหนดมีภาระงานหรือข้อราชการอื่นเข้ามาเร่งด่วน และยังพบว่าการสื่อสารของสมาชิก PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์และเป้าหมายของกลุ่มยังมีความจำกัด ซึ่งจากการสนทนากลุ่มครูได้ให้เหตุผลว่า บุคลากรครูที่เข้าร่วมกิจกรรมบางครั้งมีการโยกย้ายสับเปลี่ยน บางคนมีประสบการณ์เกี่ยวกับ PLC น้อยและไม่เข้าใจในบริบท วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียนได้ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถตัดสินใจและร่วมกันวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา เขตนิมิตร (2563) ที่พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้แก่ ครูยังไม่เข้าใจวิสัยทัศน์ร่วมและเป้าหมายในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและไม่เข้าใจความสำคัญและรูปแบบของการดำเนินงาน

จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้ชั้นเรียนจะมีสภาพการดำเนินการที่เป็นจริงในระดับที่น่าพอใจ แต่ก็ยังน้อยกว่าด้านอื่น ดังจะเห็นได้ในเรื่องของการสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกันตามแผนการจัดการเรียนรู้ การให้ครูร่วมตั้งเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนในระดับที่สูงขึ้น และการกำหนดให้ทีมครูแต่ละทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พร้อมทั้งทำรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละทีม อีกทั้งผู้แทนครูจากการสนทนากลุ่มได้กล่าวว่า ครูทุกคนควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้เข้มแข็งทั้งด้านการวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงในชั้นเรียน แต่ในความเป็นจริงพบว่า ครูผู้สอนจำนวนหนึ่งยังไม่กล้าที่จะสะท้อนปัญหาการสอนของตนเองได้อย่างแท้จริงและมักกล่าวว่า ปัญหาส่วนใหญ่จึงเป็นปัญหาที่เกิดจากตัวผู้เรียนมากกว่า จึงทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงการสอน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ในการยกระดับสภาพการดำเนินการในด้านนี้ให้เพิ่มขึ้นได้ต้องพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูให้เข้มแข็งด้วยการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง ดังเช่น สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561, น. 14) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย คือคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น ครูต้องใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง เพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้กันและกัน ร่วมเรียนรู้ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนการเรียนรู้ของกันและกัน สู่การพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ ไปพร้อมกันกับเพื่อน ๆ นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูมีความไว้วางใจและกล้าเปิดใจนำเสนอปัญหาเกี่ยวกับการสอนของตนเองเพื่อขอความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะจากเพื่อนในกลุ่ม PLC ซึ่งจะทำให้เป็นสถานศึกษามีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และครูได้พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (นันทนัช นันทพงษ์, 2560; Xu, 2012)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่คาดหวังให้โรงเรียนมีการดำเนินการในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะด้านการเตรียมความพร้อม รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา ด้านการกำกับติดตาม นิเทศ และประเมินผล และด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน โดยผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษามีความประสงค์ให้โรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมให้มากขึ้น อาทิในเรื่องการให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วมและคุณค่าร่วมของทีม PLC เพื่อสร้างพันธะสัญญาในการขับเคลื่อน PLC การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การขับเคลื่อน PLC มีความชัดเจน การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูตามกระบวนการ PLC และการให้ครูร่วมวางแผนการดำเนินงาน PLC ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ครูส่วนใหญ่คงต้องการความมั่นใจว่า มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและคุณค่าของกระบวนการ PLC ต้องการให้โรงเรียนสนับสนุนช่วยเหลือในการดำเนินการโดยมีคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC เป็นที่ปรึกษา ทั้งนี้โรงเรียนอาจจะขอความร่วมมือจากศึกษานิเทศก์ของสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนมาให้ความรู้และติดตามช่วยเหลือเป็นระยะๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557, น. 95) ที่เสนอแนะว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องสร้างบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ผู้บริหารต้องดูแลสนับสนุนให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงาน เพื่อให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพเพื่อสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่า ควรนำลำดับที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และรองลงมา คือ ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ซึ่งเป็นด้านที่ครูโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาเห็นว่า โรงเรียนควรพัฒนา มากกว่าด้านอื่นๆ มาอภิปรายดังนี้

2.2.1 ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษามีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาองค์การให้ ก้าวหน้ามากที่สุดใน 3 รายการแรก ได้แก่การมอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลตามแผนที่กำหนด การให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการพัฒนาแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์

น้อยในการดำเนินการ PLC และการรายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเห็นได้ว่า โรงเรียนมีการปฏิบัติจริงของรายการดังกล่าวอยู่ในอันดับท้ายๆ แต่ครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนคาดหวังว่า ประเด็นดังกล่าวควรมีการปฏิบัติในระดับที่มากขึ้น ด้วยเหตุนี้ทั้งในเรื่องบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน PLC จึงเป็นความต้องการจำเป็นที่สำคัญของโรงเรียนแห่งนี้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเหตุผลในแต่ละรายการดังนี้ โรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลที่ชัดเจนและนำสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม อาจเป็นเพราะว่า การนิเทศกำกับติดตามและประเมินการดำเนินงานเป็นกระบวนการสำคัญของ PLC ที่ใช้สะท้อนกลับให้เห็นประสิทธิภาพของการทำงานทุกขั้นตอนตั้งแต่ขั้นการเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน PLC ขั้นการลงสู่การปฏิบัติร่วมกัน และขั้นการสรุปและประเมินผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนของการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ต้องการการนิเทศกำกับติดตามการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อกำกับติดตามการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูพัฒนาร่วมกันว่าบรรลุผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือไม่อย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าคณะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน และสามารถให้คำแนะนำกับครูเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอนในชั้นเรียน รวมทั้งกำกับติดตามความก้าวหน้าในการเรียนและผลงานของนักเรียนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ก็จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูได้ดียิ่ง เพราะจะทำให้ครูได้รับการช่วยเหลือตามความต้องการที่แท้จริงของครู (Tobia, 2007 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2559; OECD, 2009) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ที่ได้กำหนดให้มีการนิเทศ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือการดำเนินงาน PLC ของสถานศึกษาทั้งในระดับหน่วยงานต้นสังกัด ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียนเพื่อสะท้อนผลการดำเนินการ PLC และสร้างวัฒนธรรมสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในระดับโรงเรียนนั้นต้องวางแผนและจัดทำเครื่องมือการติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อรองรับการนิเทศกำกับติดตามทั้งในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นอกจากนี้ในทัศนะของครูส่วนใหญ่ก็เห็นความสำคัญของการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล ดังจะเห็นจากครูในการสนทนากลุ่มได้กล่าวว่า การนิเทศกำกับติดตามมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีระบบและมีคุณภาพ และทำให้ครูกระตือรือร้นเห็นความสำคัญในการร่วมกระบวนการ PLC อันจะทำให้การดำเนินงาน PLC บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าโรงเรียนได้กำหนดนโยบายการดำเนินงาน PLC ที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC เพื่อให้ความช่วยเหลือครูทุกคนให้มีความพร้อมในการลงมือปฏิบัติ รวมถึงการมีปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจนในการกำกับติดตามเป็นระยะ แต่การกำกับ

ติดตาม นิเทศและประเมินผลการดำเนินงาน PLC ของคณะกรรมการดังกล่าวยังไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด เนื่องจากภาระงานของคณะกรรมการที่ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานบริหารที่ต้องรับผิดชอบภาระงานมากและมีงานตามนโยบายเร่งด่วนอยู่เสมอ จึงทำให้การกำกับ ติดตาม นิเทศ ชาติความต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ดังเช่นครูที่เข้าร่วมสนทนากล่าวว่า “กรรมการมักติดประชุม หรือมีข้อราชการเร่งด่วน ในระยะเวลาที่วางแผนไว้เพื่อใช้กำกับ ติดตาม นิเทศ ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้” สอดคล้องกับสุจิตรา ภิรมย์นิล (2562) ที่พบว่า ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ มีภาระงานมากและไม่ได้กำกับติดตามให้ครูนำผลการฝึกอบรมมาขยายผลให้เพื่อนครูได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การไม่ได้ติดตามนิเทศงานตามแผนที่กำหนดจะส่งผลต่อการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือกลุ่ม PLC ที่กำลังร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนสู่ชั้นเรียนได้ทันท่วงที โดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์น้อยและไม่มีความมั่นใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมต้องการทีมผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ (OECD, 2009)

อีกทั้งในเรื่องความต้องการจำเป็นที่โรงเรียนควรจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน PLC เสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยเห็นด้วยว่า เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญเพราะเป็นอธิบายให้คนที่เกี่ยวข้องการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียนทั้งในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับต้นสังกัดรับทราบว่ามีโรงเรียนมีการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC เพื่อลงสู่ชั้นเรียนอย่างไร มีจุดแข็งของการดำเนินงานในเรื่องอะไร และมีจุดที่ควรพัฒนาต่อไปคืออะไร การรายงานผลดังกล่าวเปรียบเสมือนเป็นการประกันคุณภาพการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบที่เชื่อถือได้ (accountability) (OECD, 2009) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาบุคลากรครูนั้นต้องสรุปและรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ให้หน่วยงานต้นสังกัดได้รับทราบ อย่างไรก็ตามผลจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนยังไม่ได้นำผลการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน PLC ในแต่ละกลุ่มย่อยมาอภิปรายร่วมกัน รวมถึงยังไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในแต่ละขั้นตอนการดำเนินงาน PLC ในระดับโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับที่ครูจากการสนทนากลุ่มได้กล่าวว่า “โรงเรียนยังไม่ได้สังเคราะห์การดำเนินงาน PLC ในภาพรวมของโรงเรียนว่ามีปัญหาในการดำเนินการอย่างไรบ้าง และมีอะไรเป็นสาเหตุสำคัญ รวมถึงสิ่งที่โรงเรียนดำเนินการได้ดีแล้วมีอะไรบ้าง” ดังนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้คณะครูทุกกลุ่ม PLC ได้ทบทวนการดำเนินงานทุกขั้นตอนเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน PLC ในภาคเรียนต่อไปให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุชาติ น้าใจดี (2552) ที่สนับสนุนให้คณะครูในกลุ่ม PLC ได้มีส่วนร่วมคิด วิเคราะห์ หาสาเหตุ จัดลำดับความสำคัญ หาทางแก้ไขปัญหา และร่วมการวางแผนพัฒนาชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนให้เหมาะสมตามสภาพและบริบทของโรงเรียน เพราะจะเสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้กับชุมชนของโรงเรียน

ในประเด็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลดังกล่าว นั้น คณะผู้แทนครูซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอแนวทางการพัฒนาว่า โรงเรียนแม่ทะพัฒนาศึกษาคควรสร้างทีมนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ PLC โดยเฉพาะ และควรใช้การนิเทศแบบมีส่วนร่วม พร้อมทั้งนำผลการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินไปใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการดำเนินงาน PLC ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Bolam, McMahon, Stoll, Thomas, Wallace, Greenwood, ... Smith (2005) ว่า การกำกับติดตามและประเมินทั้งคุณลักษณะของ PLC และการดำเนินการตามกระบวนการเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินงาน PLC มีประสิทธิภาพสูงสุดและยังเป็นการดำรงรักษาให้ PLC มีความยั่งยืน อีกทั้งผู้แทนครูได้เสนอว่า ทุกครั้งหลังการนิเทศกำกับติดตามต้องให้คำปรึกษาและแนะนำครูที่มีประสบการณ์น้อยให้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและขวัญกำลังใจของครู และคณะกรรมการควรร่วมสะท้อนผลนวัตกรรม (Innovation) ของกลุ่ม PLC พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ทุกขั้นตอน ทั้งก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และเมื่อสิ้นสุดงาน ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยว่า แนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลดังกล่าว จะทำให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจนมากขึ้น และสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสมโดยเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครู สำหรับข้อเสนอให้มีการตั้งทีมนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ PLC โดยเฉพาะนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า มีความเป็นไปได้ โดยอาจจะให้คณะครูเสนอและอภิปรายผู้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นทีมนิเทศให้กับกลุ่ม PLC ทั้งนี้อาจจะเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์จากเขตพื้นที่การศึกษา มาให้ความรู้และประสบการณ์ และร่วมนิเทศเยี่ยมชมสังเกตการปฏิบัติงานในห้องเรียนของเพื่อนครูด้วย (คณะกรรมการเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา คุรุสภา, 2560; สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2561)

2.2.2 ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนแม่ทะพัฒนาศึกษามีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้ามากที่สุด ใน 3 รายการแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด การสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกันตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาร่วมกัน และการสนับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู ซึ่งจะเห็นได้ว่า โรงเรียนมีการปฏิบัติงานจริงของรายการดังกล่าวอยู่ในอันดับท้ายๆ แต่ครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนคาดหวังว่า ประเด็นดังกล่าวควรมีการปฏิบัติในระดับที่มากขึ้น ด้วยเหตุนี้ ทั้งในเรื่องการเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด

การสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกันตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาร่วมกัน และการสนับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู จึงเป็นความต้องการจำเป็นที่สำคัญของโรงเรียนแห่งนี้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเหตุผลในแต่ละรายการ ดังนี้ ความต้องการให้โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งของการกระบวนการ PLC ของครู เพราะเป้าหมายของ PLC คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับสิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561) ที่ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นการรวมตัวกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายด้วยความร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนทุกคนเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มศักยภาพตรงตามความสนใจและครบมาตรฐานหลักสูตรรวมทั้งครู ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อมๆ กัน ด้วยเหตุนี้ ครูในกลุ่ม PLC จึงควรเริ่มต้นกระบวนการขับเคลื่อน PLC สู่ชั้นเรียนด้วยการร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับมาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อหาสาเหตุของปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนและแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ซึ่ง DuFour (2004 อ้างถึงใน สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2561) ระบุว่า ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ PLC ครูทุกคนในทีมต้องร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งขั้นตอนที่สำคัญประกอบด้วย 1) การระบุระดับความสำเร็จและความต้องการจำเป็นของนักเรียนในปัจจุบัน 2) การกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนา 3) การทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย และ 4) การเรียนรู้และแสดงหลักฐานความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ

จากแนวความคิดดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้ครูในกลุ่ม PLC ร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระ โดยมีผู้บริหารและคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC คอยให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ซึ่ง OECD (2009) เสนอแนะว่าคณะผู้บริหารต้องช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรและทักษะการสอนให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง และให้เวลากับงานวิชาการมากกว่าการบริหารงานอื่นๆ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้มีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Tobia (2007 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2559) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมสนับสนุน PLC ของครู คือ การสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ การทำให้โรงเรียนมีความสงบเรียบร้อย มั่นคงและปลอดภัย เป็นบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สำหรับทัศนะของครูส่วนใหญ่ก็เห็นความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด ซึ่งผู้แทนครูกล่าวว่า การดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียนมีแนวโน้มไปในทิศทางที่ขึ้นกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา เนื่องจากการดำเนินงานเป็นระบบมากขึ้น อีกทั้งโรงเรียนได้มุ่งเน้นให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งนำไปสู่การสร้างและใช้สื่อหรือนวัตกรรมที่สอดคล้อง

กับปัญหาที่เกิดขึ้นตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC อย่างจริงจัง แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าครูยังต้องการให้ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการเรียนการสอนให้เข้มแข็งทั้งด้านการวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้ถูกต้องเหมาะสมโดยเฉพาะการใช้การสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ซึ่งเป็นแนวการสอนใหม่ที่หน่วยงานต้นสังกัดกำลังให้ความสำคัญ นอกจากนี้ผู้แทนครูในกลุ่มสนทนายังได้ระบุว่า ปัญหาหรืออุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน มีประเด็นสำคัญ คือ โครงสร้างการจัดกลุ่ม PLC ที่ใช้การจัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน อาจทำให้บางกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีสมาชิกจำนวนน้อยขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการจัดทำแผนการเรียนรู้ และขาดผู้ที่มีประสบการณ์ที่จะช่วยแนะนำได้ตรงประเด็น ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยว่า โรงเรียนควรจัดให้โครงสร้างการจัดกลุ่ม PLC มีความยืดหยุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครู ดังเช่น สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561) เสนอว่า การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) ครูที่อยู่ในระดับชั้นเดียวกัน 2 คน อาจจับคู่กันเพียง 2 คน โดยมีครูผู้สอน (Model Teacher) จะพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง แล้วนำมาปรึกษาครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy Teacher) เพื่อให้ช่วยสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาเป็นรายกรณีไปเพราะความแตกต่างของคู่อาจเป็นความแตกต่างในระดับชั้น อายุ และประสบการณ์ หรือกลุ่มสาระที่สอนก็เป็นไปได้เพียงแต่ขอให้เกื้อกูลการร่วมมือรวมพลังและเอื้อการเรียนรู้กันและกันทางวิชาชีพ

สำหรับความต้องการจำเป็นที่โรงเรียนควรพัฒนาในเรื่องการสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกันตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาร่วมกัน และการสนับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู ผู้วิจัยเห็นว่า ทั้งสองประเด็นนี้เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันและเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ซึ่งการปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงโดยอ้อมขึ้นกับความรู้และประสบการณ์การสอนของครูเป็นสำคัญ เพราะการสังเกตการสอนได้อย่างมีความหมายและสามารถสะท้อนความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำและอย่างสร้างสรรค์ ต้องอาศัยครูที่เป็นครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy Teacher) ที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ชี้แนะให้เพื่อนครูได้ (สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2561) นอกจากนี้แนวคิดของ DuFour (2004 อ้างถึงใน สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2561) ก็สะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของการสังเกตการสอนร่วมกันในชั้นเรียนและการสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครูนั้น ต้องอาศัยหลักการการมีวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (A culture of collaboration) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ ซึ่งครูจะต้องทำงานร่วมกันร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ร่วมกันเรียนรู้และทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมและชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นในบรรยากาศของความสมานฉันท์ ความสามัคคี ความเอื้ออาทร และมีความปรารถนาดีต่อกัน อันส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้การทำงานและการแก้ไขปัญหาต่างๆ

ได้อย่างแท้จริง และทำให้มีมุมมองและความคิดอยู่บนความเมตตาและกรุณาต่อกันเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (สุชาติ น้าใจดี, 2552)

ในความเห็นของกลุ่มผู้แทนครูจากการสนทนากลุ่มได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับการสังเกตการสอนร่วมกันในชั้นเรียนและการให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครูนั้น เป็นเพราะขาดครูที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการเรียนการสอนหรือ Buddy Teacher เนื่องจากข้อจำกัดในด้านโครงสร้างของกลุ่ม PLC ที่จัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้บางกลุ่มมีจำนวนสมาชิกน้อยต้องอาศัยเพื่อนครูจากกลุ่มสาระอื่นมาช่วยสังเกตการสอนและให้ข้อมูลสะท้อนกลับซึ่งก็ไม่มีประสบการณ์และความชำนาญพอที่จะมาช่วยแนะกันได้ ดังเช่นครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “...กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีเพียงกลุ่มสาระฯ ละ 1 ท่าน ...พอถึงเวลาที่เข้าร่วมนิเทศสังเกตการณ์สอนแล้วลงสู่การสะท้อนคิดจะทำให้ได้แนวคิดที่สะท้อนผลออกมาได้ไม่ครบถ้วน เพราะแต่ละกลุ่มสาระจะมีธรรมชาติวิชาที่แตกต่างกัน” นอกจากนี้พบว่า ครูมีภาระอื่นนอกเหนือจากงานสอนหลายด้านทำให้ไม่ค่อยมีเวลาเข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยจึงขาดความรู้เข้าใจร่วมกันทั้งในเรื่องการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การสังเกตการสอน และการสะท้อนผลการสอนของเพื่อนครู อีกทั้งครูที่ร่วมสนทนากลุ่มว่า ครูบางคนไม่กล้าเสนอปัญหาที่เป็นจุดอ่อนในการสอนของตัวเอง ได้แต่กล่าวว่าเป็นปัญหาที่เกิดจากตัวผู้เรียนมากกว่าครู จึงส่งผลให้ครูไม่พัฒนาตนเอง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูยังขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเป็อุปสรรคของการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ของโรงเรียน

สำหรับประเด็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียนดังกล่าวนี้ คณะผู้แทนครูซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอแนวทางการพัฒนาว่า โรงเรียนแม่ทะพัฒนาศึกษาควรกำหนดโครงสร้างการรวมกลุ่มกันของทีม PLC ให้ยืดหยุ่น โดยอาจจะมีการจัดระดับโรงเรียน ระดับชั้นเรียน และระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการจัดทำแผนการเรียนรู้ การสังเกตชั้นเรียน และการสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นแบบกัลยาณมิตร จัดตั้งกลุ่มไลน์ PLC เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการติดต่อสื่อสารเพื่อนัดหมาย ปรีกษา หรือรับฟังข้อคิดเห็นจากเพื่อนครูในกลุ่ม เสริมสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้ครูที่มีประสบการณ์มากแต่ยังมีข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีได้เรียนรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีจากครูรุ่นใหม่ที่มีความถนัดและชำนาญ ในขณะเดียวกันให้ครูที่มีประสบการณ์และชำนาญการสอนทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง (Buddy teacher) เพื่อให้คำแนะนำเทคนิคการสอนและสร้างความมั่นใจให้กับครูที่มีประสบการณ์น้อย และเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกมาร่วมสะท้อนผลการดำเนินงาน PLC สู่ชั้นเรียนของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยว่า แนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียนดังกล่าวนี้ จะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการจัดโครงสร้างของกลุ่ม PLC ควรมีความเหมาะสมและยืดหยุ่นตามสภาพภูมิหลังและความต้องการในการพัฒนาของครู (Bolam, McMahon, Stoll, Thomas, Wallace, Greenwood, ... Smith, 2005; Xu, 2012) ดังที่

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) เสนอแนะว่าต้องมีความยืดหยุ่น และใช้ได้หลากหลายรูปแบบเพราะความแตกต่างของคู่อาจเป็นความแตกต่างในระดับชั้น อายุ และประสบการณ์ หรือกลุ่มสาระที่สอนก็เป็นไปได้ แต่ทั้งนี้ต้องเอื้อให้เกิดประโยชน์ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการขอความร่วมมือจากเครือข่ายศึกษานิเทศก์ของสำนักเขตพื้นที่การศึกษาในการเข้าร่วมสังเกตการสอนและสะท้อนการปฏิบัติการสอนของครูก็จะช่วยแก้ปัญหาเรื่องการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนมาช่วยให้แนวทางอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กำหนดแนวปฏิบัติให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยเฉพาะศึกษานิเทศก์ให้มีบทบาทหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและร่วมนิเทศกับสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC เพื่อสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ระดับนโยบาย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ควรกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา เป็นระยะ ๆ ต่อเนื่อง ตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน การนิเทศในระดับโรงเรียน และการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะและเสนอแนวทางช่วยเหลือในการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งควรเปิดโอกาสให้สถานศึกษาได้ดำเนินการ PLC ให้เป็นตามบริบทของสถานศึกษาและความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของสถานศึกษา

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ควรพัฒนาครูในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย และการนำนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าสถานศึกษาจะได้มีการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก แต่ทว่าคณะครูส่วนใหญ่ยังต้องการได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถเชื่อมโยงการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง

3.1.2 ระดับปฏิบัติ

1) ผู้บริหารโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในทุกขั้นตอนนับตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน

การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลการดำเนินงาน และการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา เพื่อที่จะสามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่คณะครูได้อย่างชัดเจน

2) ผู้บริหารโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา พร้อมทั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ต้องให้ความสำคัญกับการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลการดำเนินงานเพราะ จากการศึกษาพบว่า เป็นขั้นตอนการทำงานที่คณะครูต้องการให้มีการพัฒนามากที่สุดเพราะครูต้องการ ได้รับความช่วยเหลือและเสนอแนะให้สามารถนำหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้เพื่อ การออกแบบการจัดการเรียนการสอนสู่ชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ผู้บริหารโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการ พัฒนาเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งให้ครูนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อให้สามารถ ออกแบบการจัดการเรียนรู้และนำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการให้โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษาพัฒนาในขั้นตอนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้น เรียนเป็นอันดับสอง

3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

3.2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

3.2.3 ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อถอดบทเรียนเกี่ยวกับความสำเร็จของการ ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

บรรณานุกรม

- ก่องเกียรติ รัชชธรรม, เพ็ญศรี เศรษฐวงศ์ และสมบูรณ์ สุริยวงศ์. (2556). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*, 7(2), 96-108.
- เกศทิพย์ ศุภวานิช. (2560). ทิศทางการศึกษาในอนาคต professional learning community ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ใน *เอกสารประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) "ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" สู่สถานศึกษา สำหรับศึกษานิเทศก์* ระหว่างวันที่ 1-6 เมษายน 2560 ณ โรงแรมบางกอกพาเลส กรุงเทพฯ.
- เครือข่ายครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). *ปฏิรูปศึกษาดิจิทัล นวัตกรรม PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การทำงานเป็นทีมของครู ผู้บริหาร นักการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน* (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://www.krusmart.com/plc-professional-learning-community>.
- จริยา เขตนิมิตร. (2563). *สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ญาณินท์ พลับจิ้น. (2555). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงมณี ศุภคร. (2554). *การประเมินความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครูตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ธีรพงษ์ แสงศิษย์. (2563). *แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://www.kksec.go.th/plc-kksec25>.
- นันทนัช นันทพงษ์. (2561). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community PLC)*. ใน *เอกสารประกอบการประชุมนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู* (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://www.yupparaj.ac.th/yr/index.php/news/view/1025>.

- นิชาภัทร วิลเลียมส์. (2559). การพัฒนาการนิเทศภายในโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส)*, 23(2), 120-136.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- ประจักษ์ ศรสาตี และคณะ. (2559). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (professional learning community)*. สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. สืบค้นจาก <http://www.esdc.go.th/kpt1-plc>
- ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 6(2), 35.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 6(2), 284-296.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม, ชีษณพงศ์ ศรีจันทร์, ภัทรพร เกษสังข์, สมยงค์ สีขาว และธีรศักดิ์ อุปไมยอติชัย. (2561). ข้อเสนอแนะทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย. *ศึกษาศาสตร์สารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 2(3), 48-55.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2559). การนิเทศตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ใน *เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำในการนิเทศการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21* ระหว่างวันที่ 21 – 22 เมษายน 2559. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (เอกสารอัดสำเนา).
- เรวณี ชัยเขาวรัตน์. (2558). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community: PLC) 9 วิธีสร้างครูผู้ศิษย์. ใน *เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงาน โครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน*, 1-10.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(1), 93-102.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, ขวลิต เกิดทิพย์ และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2), 123-134.

- วาสนา ทองทวียังยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา* (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle>.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). การผลิตบัณฑิตในศตวรรษที่ 21. *วารสารเทคโนโลยีการศึกษาราชภัฏวชิรเวศน์*, 6(2), 139-140.
- วิรัช เอี่ยมศรีดี. (2554). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม. สืบค้นจาก <http://www.sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/10478>.
- วิริยะ วราญ และอนุชา กอนพวง. (2560). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสำราษราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(4), 240.
- ศิริพร อาจปักษา. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2555). *รายงานผลการทดสอบการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://www.niets.or.th>.
- สหรัฐ เต็มวงษ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2561). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. (หน่วยที่ 6). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุจิตรา ภิรมย์นิล. (2562). *การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพิมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม ตามการรับรู้ของครู*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุชาดา น้ำใจดี. (2552). *กระบวนการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้*. (ดุชนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- สุธิภรณ์ ขนอม, รัตนา ดวงแก้ว, สัจจวรรณ รัตกระโทก และวรรณนะ หนูหมื่น. (2561). รูปแบบการบริหาร
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูใน
 สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในพื้นที่
 สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29(1), 21-34.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 _____ . (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์-
 มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนา
 คุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0*. สืบค้นจาก [http://www.sesa17.go.th/images/PLC-
 Sesa17](http://www.sesa17.go.th/images/PLC-Sesa17).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อน
 กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”
 สู่สถานศึกษา*. สืบค้นจาก <https://www.ben.ac.th/main/content/download/1/PLC.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). *ว21/2560 เรื่องหลักเกณฑ์
 และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อน
 วิทยฐานะ*. สืบค้นจาก https://otepc.go.th/th/content_page/item/1891-21-2560.html.
- สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC*.
 สืบค้นจาก <http://www.bpcd.vec.go.th>.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2558). *การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียน
 เอกชน*. (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <http://www.cuir.car.chula.ac.th/handle/>.
- _____. (2559). *คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย*. *วารสาร
 ปัญญาภิวัฒน์*, 8(1), 15.
- อุมพร ปานไต้, สวนีย์ เสริมสุข และชำนาญ ปาณาวงษ์. (2562). *การศึกษาความต้องการจำเป็นใน
 การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 ของครูผู้สอน สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช
 ภัฏพิบูล-สงคราม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย-
 ราชภัฏพิบูลสงคราม*, 13(2), 438-453.*
- เอกพล อยู่ภักดี และวัลลภา อารีรัตน์. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้
 วิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. *วารสาร
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(2), 36-45.

- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., ... Smith, M. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. London: University of Bristol. Retrieved from <https://dera.ioe.ac.uk/5622/1/RR637.pdf>.
- OECD. (2009). *Effective teaching and learning environments: First results from TALIS*. Retrieved from www.sourceoecd.org/education/9789264056053.
- Xu, K. (2012). *A comparison study of the professional learning communities in the United States and China*. (Doctoral Dissertation, unpublished) San Diego State University Retrieved from <https://digitallibrary.sdsu.edu/islandora/object/sdsu%3A3316>.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย




รายนามผู้ทรงคุณวุฒิการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นายผจญ ภัคศิริวัฒน์
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนแม่ทะวิทยา อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
 วุฒิการศึกษา (กศ.ม) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการบริหาร 12 ปี

2. ชื่อ นายสรวง ศรีแก้วทุม
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง ลำพูน
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
 วุฒิการศึกษา (กศ.ม) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านศึกษานิเทศก์ 8 ปี

3. ชื่อ นางผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเถินวิทยาคม อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง
 ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตร์บัณฑิต (คบ.) วิชาเอก คณิตศาสตร์
 (กศ.ม) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 14 ปี



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

- แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
- แนวการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)

แบบสอบถามงานวิจัย

**เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ลำปาง ลำพูน**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ซึ่งครอบคลุมการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และ 4) ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา

1. แบบทดสอบฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน จำนวน 31 ข้อ

2. ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ และกรุณาตอบตามการรับรู้ของท่านตามความเป็นจริง ทั้งนี้ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะถูกสงวนไว้เป็นความลับเพื่อประโยชน์ของการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยไม่กระทบกระเทือนต่อท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ครั้งนี้

นายสมบัติ อุตรัตน์

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ลำปาง ลำพูน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

2. ตำแหน่งปัจจุบัน

ครูอัตราจ้าง ครูผู้ช่วย ครู ค.ศ. 1
 ครู ค.ศ.2 ครู ค.ศ.3 ครู ค.ศ. 4

3. ประสบการณ์การสอน

น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการร่วมพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ไม่เคยเข้าร่วม เคยร่วม จำนวน 1 ครั้ง เคยร่วม จำนวน 2-3 ครั้ง
 เคยเข้าร่วม 4-5 ครั้ง เคยร่วม มากกว่า 5 ครั้ง ขึ้นไป

5. การเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูในโรงเรียน
 เรียนรู้จากผู้บริหารสถานศึกษา เรียนรู้จากการฝึกอบรมปฏิบัติการที่โรงเรียน
 เรียนรู้จากการเข้ารับการอบรมที่หน่วยงานภายนอกจัด อื่นๆ (ระบุ)

.....

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ตามความเป็นจริง แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเลือกแต่ละข้อและโปรดตอบทุกข้อ โดยการตอบแบบสอบถามเป็นแบบชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก
3 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย
1 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความเห็นของครู													
	สภาพที่เป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย	สภาพที่พึงประสงค์					สำหรับผู้วิจัย		
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1			
1) ด้านการเตรียมความพร้อม														
1. สถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา						a1 <input type="checkbox"/>						a1 <input type="checkbox"/>		
2. สถานศึกษาได้กำหนดให้สร้างทีมงาน PLC กลุ่มย่อยที่มีลักษณะปัญหาใกล้เคียงกัน/ที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกัน						a2 <input type="checkbox"/>						a2 <input type="checkbox"/>		
3. สถานศึกษาประชุมชี้แจงและกระตุ้นให้ครูได้เห็นภาพความสำเร็จในการขับเคลื่อน PLC ของสถานศึกษา และทิศทางสู่ความสำเร็จ						a3 <input type="checkbox"/>						a3 <input type="checkbox"/>		

รายการ	ระดับความเห็นของครู											
	สภาพที่เป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย	สภาพที่พึงประสงค์					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละทีมได้สื่อสารร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์เป้าหมายของทีม						a4 <input type="checkbox"/>						a4 <input type="checkbox"/>
5. สถานศึกษาให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วม และคุณค่าร่วมของทีม PLC เพื่อสร้างพันธะสัญญาในการขับเคลื่อน PLC						a5 <input type="checkbox"/>						a5 <input type="checkbox"/>
6. สถานศึกษาให้ครูร่วมกันวางแผนสร้างทีมโดย กำหนดตารางวันเวลาเพื่อพบปะสนทนาในการดำเนินงาน PLC						a6 <input type="checkbox"/>						a6 <input type="checkbox"/>
7. สถานศึกษาพัฒนาครูอย่างหลากหลายช่องทางเพื่อให้ครูเข้าใจการทำงานร่วมกันแบบ PLC และพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้						a7 <input type="checkbox"/>						a7 <input type="checkbox"/>
8. สถานศึกษาให้ครูร่วมกันสร้างความรู้และแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการ PLC						a8 <input type="checkbox"/>						a8 <input type="checkbox"/>
9. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การขับเคลื่อน PLC มีความชัดเจน						a9 <input type="checkbox"/>						a9 <input type="checkbox"/>
10. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูตามกระบวนการ PLC เช่น เรื่องเวลาใน						a10 <input type="checkbox"/>						a10 <input type="checkbox"/>

รายการ	ระดับความเห็นของครู											
	สภาพที่เป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย	สภาพที่พึงประสงค์					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
การพบปะและสนทนา สถานที่ เอกสาร ตำรา สื่อ และอุปกรณ์การสอน เป็นต้น												
11. สถานศึกษาให้ครูร่วมวางแผนการกำกับ ติดตาม นิเทศ และ ประเมินผลการดำเนินงาน PLC						a11 <input type="checkbox"/>						a11 <input type="checkbox"/>
2) ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชั้นเรียน												
1. สถานศึกษาให้ทีมครูร่วมพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC						b1 <input type="checkbox"/>						b1 <input type="checkbox"/>
2. สถานศึกษากระตุ้นให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข						b2 <input type="checkbox"/>						b2 <input type="checkbox"/>
3.สถานศึกษาให้ครูร่วมตั้งเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความท้าทายต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้กับคณะครู						b3 <input type="checkbox"/>						b3 <input type="checkbox"/>
4.สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนอย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด						b4 <input type="checkbox"/>						b4 <input type="checkbox"/>

รายการ	ระดับความเห็นของครู											
	สภาพที่เป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย	สภาพที่พึงประสงค์					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
5.สถานศึกษาสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกัน ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ได้พัฒนาตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC						b5 <input type="checkbox"/>						b5 <input type="checkbox"/>
6.สถานศึกษาสนับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู						b6 <input type="checkbox"/>						b6 <input type="checkbox"/>
7. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำผลจากการสังเกตชั้นเรียนและสะท้อนคิดร่วมกัน ไปใช้วิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้เพื่อวางแผนการสอนต่อไป						b7 <input type="checkbox"/>						b7 <input type="checkbox"/>
8. สถานศึกษากำหนดให้ทีมครูแต่ละทีม ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พร้อมทั้งทำรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละทีม						b8 <input type="checkbox"/>						b8 <input type="checkbox"/>
3) ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล												
1. สถานศึกษามอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลตามแผนที่กำหนด						c1 <input type="checkbox"/>						c1 <input type="checkbox"/>
2. สถานศึกษาให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการพัฒนาแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการดำเนินการ						c2 <input type="checkbox"/>						c2 <input type="checkbox"/>

รายการ	ระดับความเห็นของครู											
	สภาพที่เป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย	สภาพที่พึงประสงค์					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
PLC เพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้												
3. สถานศึกษาให้ครูรายงานผลการดำเนินงานพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา						c3 <input type="checkbox"/>						c3 <input type="checkbox"/>
4. สถานศึกษาให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สรุปและรายงานผลการกำกับติดตามต่อสถานศึกษา						c4 <input type="checkbox"/>						c4 <input type="checkbox"/>
5. สถานศึกษาได้รายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง						c5 <input type="checkbox"/>						c5 <input type="checkbox"/>
4) ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา												
1. สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC ของคณะครู (Show & Share) เมื่อสิ้นภาคการศึกษา						d1 <input type="checkbox"/>						d1 <input type="checkbox"/>
2. สถานศึกษาเชิญเพื่อนครู ผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC						d2 <input type="checkbox"/>						d2 <input type="checkbox"/>
3. สถานศึกษานำผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน PLC ในภาคการศึกษาต่อไป						d3 <input type="checkbox"/>						d3 <input type="checkbox"/>

รายการ	ระดับความเห็นของครู											
	สภาพที่เป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย	สภาพที่พึงประสงค์					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
4. สถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยให้มีการนำบทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษาที่ผ่านมาไปใช้ประกอบ.						d4 <input type="checkbox"/>						d4 <input type="checkbox"/>
5. สถานศึกษามอบหมายให้ครูจัดทำแผนการพัฒนatanเอง (Individual Development Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ตามแนวทาง PLC ในภาคการศึกษาต่อไป						d5 <input type="checkbox"/>						d5 <input type="checkbox"/>
6. สถานศึกษาได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของทีมครูที่ใช้กระบวนการ PLC ที่เป็นผลงานดี (Good practice) ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา						d6 <input type="checkbox"/>						d6 <input type="checkbox"/>
7. สถานศึกษาขย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการดำเนินงาน PLC ที่ดี (Good practice) เป็นแบบอย่างที่ได้เผยแพร่ได้						d7 <input type="checkbox"/>						d7 <input type="checkbox"/>

แนวการสนทนากลุ่ม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา
จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ดำเนินการสนทนา เมื่อวันที่...25...เดือน...ตุลาคม...พ.ศ.2564

ระยะเวลาดำเนินการสนทนา 09.00 – 11.00 น.

สถานที่ ห้องประชุมชวนชม โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา อ.แม่ทะ จ.ลำปาง

ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม นายสมบัติ อุตรัตน์

ผู้จัดบันทึก นางนุสริน อุบลศรี

คำชี้แจง แนวการสนทนากลุ่มนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ลำปาง ลำพูน ซึ่งครอบคลุมการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การขับเคลื่อน
กระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน 3) การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล และ 4) ด้านการจัดประชุม
ผลงาน PLC ในสถานศึกษา

รายชื่อสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนา จำนวน 8 คน ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|---------------------------|--|
| 1. นายจำลอง ปาโวกวงศ์ | ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ | ผู้ช่วยอำนวยการโรงเรียน |
| 2. นายณัฐพงศ์ วงศ์ทองจันทร์ | ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ | หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน
วิชาการ |
| 3. นางแสงนภา ใจเย็น | ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ | หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล |
| 4. นางพงษ์พิศ เชื้อสาร | ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ | หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน
งบประมาณ |
| 5. นางนัยนภัค หวังใจ | ครู วิทยฐานะชำนาญการ | หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป |
| 6. นางสาวเนตรแก้ว เปรโต | ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ภาษาไทย (ประธานกลุ่มย่อย
PLC) |
| 7. นางนุสริน อุบลศรี | ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ | ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
(เลขานุการกลุ่มย่อย PLC) |
| 8. นายธีรพงษ์ สุขใจม | ครูอัตราจ้าง | ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
สมาชิกกลุ่ม PLC |

แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน โดยได้ผลจากการตอบแบบสอบถามและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา นำมาสู่การสนทนากลุ่ม ซึ่งจะดำเนินการในการสร้างแนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม เรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

ประเด็นคำถาม

1. ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล

1.1 ท่านคิดว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ในภาพรวมเป็นอย่างไร และทำไมครูส่วนใหญ่จึงเห็นว่าการพัฒนาเป็นอันดับ 1

1.2 ท่านคิดว่า ปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลในการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียน ในประเด็นต่อไปนี้คืออะไรบ้าง

1) การมอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลตามแผนที่กำหนด

2) การให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการพัฒนาแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการดำเนินการ PLC เพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3) การรายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3 ท่านคิดว่าในประเด็นปัญหา/อุปสรรคด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล โรงเรียนควรมีแนวทางการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียนประสบความสำเร็จ ปรับปรุง/พัฒนาอย่างไรให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลในการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียนประสบความสำเร็จ

2. ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน

2.1 ท่านคิดว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียนของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ในภาพรวมเป็นอย่างไร และทำไมครูส่วนใหญ่จึงเห็นว่าการพัฒนาเป็นอันดับ 2

2.2 ท่านคิดว่า ปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน ในการดำเนินงานของโรงเรียน ในประเด็นต่อไปนี้คืออะไรบ้าง

1) การเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนอย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด

2) การสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกัน ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ได้พัฒนาตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC

3) การสนับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู

2.3 ท่านคิดว่าปัญหา/อุปสรรคด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน โรงเรียนควรมีแนวทางการปรับปรุง/พัฒนาอย่างไรให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียนในการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียนประสบความสำเร็จ

3. ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา

3.1 ท่านคิดว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ในภาพรวมเป็นอย่างไร และทำไมครูส่วนใหญ่จึงมีความต้องการพัฒนาเป็นอันดับ 3

3.2 ท่านคิดว่าปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษาในการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียน ในประเด็นต่อไปนี้คืออะไรบ้าง

1) สถานศึกษาเชิญเพื่อนครู ผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC

2) สถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยให้มีการนำบทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษาที่ผ่านมาใช้ประกอบ

3) สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการดำเนินงาน PLC ของคณะครู (Show & Share) เมื่อสิ้นภาคการศึกษา

3.3 ท่านคิดว่าในประเด็นปัญหา/อุปสรรคด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษาในการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียน โรงเรียนควรมีแนวทางการปรับปรุง/พัฒนาอย่างไรให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา ในการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียนประสบความสำเร็จ

4. ด้านการเตรียมความพร้อม

4.1 ท่านคิดว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ในภาพรวมเป็นอย่างไร และทำไมครูส่วนใหญ่จึงมีความต้องการพัฒนาเป็นอันดับสุดท้าย

4.2 ท่านคิดว่าปัญหา/อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับด้านการเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียน ในประเด็นต่อไปนี้คืออะไรบ้าง”

1) การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูตามกระบวนการ PLC

2) การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา

3) การให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วมและคุณค่าร่วมของทีม PLC เพื่อสร้างพันธสัญญาในการขับเคลื่อน PLC

4) การให้ครูร่วมกันวางแผนสร้างทีม เช่น กำหนดตารางวันเวลาเพื่อพบปะสนทนาในการดำเนินงาน PLC เป็นต้น





ภาคผนวก ค

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๑๔๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายผจญ ภัทติวิวัฒน์

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

ด้วยนายสมบัติ อุดรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๖๐๙-๗๒๐๙



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๑๔๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสรวง ศรีแก้วทุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสมบัติ อุดรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทัพพัฒนาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเรียนการสอน ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๖๐๙-๗๒๐๙



ที่ อว ๐๖๐๒.๓๖ (น)/ ๓๔๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน

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

ด้วยนายสมบัติ อุดรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๖๐๙-๗๒๐๙



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๒๔๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ทะวิทยา อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

ด้วยนายสมบัติ อุดรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนแม่ทะวิทยา อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำนวน ๒๐ คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็น การรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ โดยขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามงานวิจัย หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๖๐๙-๗๒๐๙



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๒๔๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตครูให้ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ทะประชาสามัคคี

ด้วยนายสมบัติ อุดรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนแม่ทะประชาสามัคคี จำนวน ๑๐ คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียน ตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตครูจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ โดยขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามงานวิจัย หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๖๐๙-๗๒๐๙



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๓๖๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่องความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน ๒๐ ฉบับ

ด้วยนายสมบัติ อุดรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของท่าน และจะใช้เพื่อการทำวิจัยเท่านั้น

ทางสาขาวิชาศึกษาศาสตร์จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายสมบัติ อุดรัตน์ ดำเนินการเก็บข้อมูลจากครูทั้งหมด จำนวน ๒๐ คน โดยตอบแบบสอบถามดังแนบ ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๖๐๙-๗๒๐๙



ที่ อว.0602.16 (บ) / 503

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

ด้วยนายสมบัติ อดิรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม โดยขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ณ โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา ในวันที่..... ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลจากท่านด้วยการสนทนากลุ่มตามวัน เวลา ที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-609-7209



ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ศึกษา

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อที่	รายการ	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม = ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	สรุปค่า ที่ได้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การเตรียมความพร้อม							
1	สถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษาได้กำหนดให้สร้างทีมงาน PLC กลุ่มย่อย ที่มีลักษณะปัญหาใกล้เคียงกัน/ที่สอนวิชา/กลุ่ม สาระเดียวกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษาประชุมชี้แจงและกระตุ้นให้ครูได้เห็น ภาพความสำเร็จในการ ขับเคลื่อน PLC ของ สถานศึกษา และทิศทางสู่ความสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละทีมได้สื่อสาร ร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมสร้างความเข้าใจ ในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมายของทีม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษาให้ครูกำหนดเป้าหมายร่วม และคุณค่า ร่วมของทีม PLC เพื่อสร้างพันธสัญญาในการ ขับเคลื่อน PLC	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
6	สถานศึกษาให้ครูร่วมกันวางแผนสร้างทีมโดย กำหนดตารางวันเวลาเพื่อพบปะสนทนาในการ ดำเนินงาน PLC	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษาพัฒนาครูอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้ครูเข้าใจการทำงานร่วมกันแบบ PLC และ พัฒนาบทเรียนร่วมกันได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษาให้ครูร่วมกันสร้างความรู้และแนว ทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย กระบวนการ PLC	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่าย กับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การขับเคลื่อน PLC มีความ ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม = ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	สรุปค่า ที่ได้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
10	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูตามกระบวนการ PLC เช่น เรื่องเวลาในการพบปะและสนทนา สถานที่ เอกสาร ตำรา สื่อ และอุปกรณ์การสอน เป็นต้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	สถานศึกษาให้ครูร่วมวางแผนการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการดำเนินงาน PLC	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน							
12	สถานศึกษาให้ทีมครูร่วมพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	สถานศึกษากระตุ้นให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	สถานศึกษาให้ครูร่วมตั้งเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความท้าทายต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้กับคณะครู	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
15	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนอย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	สถานศึกษาสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกัน ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ได้พัฒนาตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	สถานศึกษาสนับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำผลจากการสังเกตชั้นเรียนและสะท้อนคิดร่วมกัน ไปใช้วิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้เพื่อวางแผนการสอนต่อไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม = ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	สรุปค่า ที่ได้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
19	สถานศึกษากำหนดให้ทีมครูแต่ละทีม ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พร้อมทั้งทำรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละทีม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	สถานศึกษามอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลตามแผนที่กำหนด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
การกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล							
21	สถานศึกษาให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการพัฒนาแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการดำเนินการ PLC เพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	สถานศึกษาให้ครูรายงานผลการดำเนินงานพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	สถานศึกษาให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สรุปและรายงานผลการกำกับติดตามต่อสถานศึกษา	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
24	สถานศึกษาได้รายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
การจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา							
25	สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการดำเนินงาน PLC-ของคณะครู (Show & Share)เมื่อสิ้นภาคการศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	สถานศึกษาเชิญเพื่อนครู ผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	สถานศึกษานำผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน PLC ในภาคการศึกษาต่อไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม = ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	สรุปค่า ที่ได้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
28	สถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยให้มีการนำ บทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษาที่ผ่านมาใช้ประกอบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	สถานศึกษามอบหมายให้ครูจัดทำแผนการพัฒนา ตนเอง (Individual Development Plan) เพื่อ เตรียมความพร้อมในการพัฒนาการจัดการเรียนการ สอนของครู ตามแนวทาง PLC ในภาคการศึกษา ต่อไป	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
30	สถานศึกษาได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของทีมีครู ที่ใช้กระบวนการ PLC ที่เป็นผลงานดี (Good practice) ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	สถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการ ดำเนินงาน PLC ที่ดี (Good practice) เป็น แบบอย่างที่ได้เผยแพร่ได้.	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง

1. แบบสอบถามวัดสภาพที่เป็นจริงในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
แม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	31

Item-Total Statistics

รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1) ด้านการเตรียมความพร้อม 1. สถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ใน สถานศึกษา	140.07	34.892	.491	.833
2. สถานศึกษาได้กำหนดให้สร้าง ทีมงาน PLC กลุ่มย่อยที่มีลักษณะ ปัญหาใกล้เคียงกัน/ที่สอนวิชา/ กลุ่มสาระเดียวกัน	140.27	37.030	.250	.842

Item-Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3. สถานศึกษาประชุมชี้แจงและกระตุ้นให้ครูได้เห็นภาพความสำเร็จในการขับเคลื่อน PLC ของสถานศึกษา และทิศทางการประสบความสำเร็จ	139.97	35.344	.490	.833
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละทีมได้สื่อสารร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมายของทีม	139.97	37.413	.210	.843
6. สถานศึกษาให้ครูร่วมกันวางแผนสร้างทีมโดย กำหนดตารางวันเวลาเพื่อพบปะสนทนาในการดำเนินงาน PLC	139.87	36.740	.352	.838
7. สถานศึกษาพัฒนาครูอย่างหลากหลายช่องทางเพื่อให้ครูเข้าใจการทำงานร่วมกันแบบ PLC และพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้	139.83	36.006	.507	.834
8. สถานศึกษาให้ครูร่วมกันสร้างความรู้และแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการ PLC	140.10	36.300	.390	.837
9. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การขับเคลื่อน PLC มีความชัดเจน	140.10	36.300	.390	.837
10. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูตามกระบวนการ PLC เช่น เรื่อง	140.03	36.516	.304	.840

Item-Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เวลาในการพบปะและสนทนา สถานที่ เอกสาร ตำรา สื่อ และ อุปกรณ์การสอน เป็นต้น				
11. สถานศึกษาให้ครูร่วมวางแผนการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการดำเนินงาน PLC	139.90	36.921	.308	.840
2) ด้านการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่ชั้นเรียน				
1. สถานศึกษาให้ทีมครูร่วมพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC	139.97	34.930	.639	.829
2. สถานศึกษากระตุ้นให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข	139.97	35.413	.554	.832
3. สถานศึกษาให้ครูร่วมตั้งเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความท้าทายต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้กับคณะครู	140.07	36.616	.336	.839
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนอย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด	139.93	38.340	.060	.847
5. สถานศึกษาสนับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกัน ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ได้พัฒนาตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC	140.00	34.483	.553	.831

Item-Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
6. สถานศึกษานับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู	139.90	36.438	.393	.837
7. สถานศึกษานับสนุนให้ครูนำผลจากการสังเกตชั้นเรียนและสะท้อนคิดร่วมกัน ไปใช้วิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้เพื่อวางแผนการสอนต่อไป	139.97	36.654	.338	.839
8. สถานศึกษากำหนดให้ทีมครูแต่ละทีม ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พร้อมทั้งทำรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละทีม	139.87	37.223	.264	.841
3) ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล				
1. สถานศึกษามอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลตามแผนที่กำหนด	139.67	37.402	.388	.838
2. สถานศึกษาให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการพัฒนาแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการดำเนินการ PLC เพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	139.77	37.872	.224	.841

Item-Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3. สถานศึกษาให้ครูรายงานผลการดำเนินงานพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา	139.73	37.651	.247	.841
4. สถานศึกษาให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สรุปและรายงานผลการกำกับติดตามต่อสถานศึกษา	139.83	36.902	.337	.839
5. สถานศึกษาได้รายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง	139.80	36.372	.460	.835
4) ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา				
1. สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC-ของคณะครู (Show & Share) เมื่อสิ้นภาคการศึกษา	139.80	36.648	.335	.839
2. สถานศึกษาเชิญเพื่อนครูผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC	140.00	37.655	.167	.844
3. สถานศึกษานำผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน PLC ในภาคการศึกษาต่อไป	139.67	37.678	.313	.840
4. สถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยให้มีการนำบทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษาที่ผ่านมาใช้ประกอบ	139.80	36.234	.487	.835

Item-Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
5. สถานศึกษามอบหมายให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ตามแนวทาง PLC ในภาคการศึกษาต่อไป	139.87	37.499	.215	.842
6. สถานศึกษาได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของทีมครูที่ใช้กระบวนการ PLC ที่เป็นผลงานดี (Good practice) ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา	139.77	37.564	.193	.843
7. สถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการดำเนินงาน PLC ที่ดี (Good practice) เป็นแบบอย่างที่สามารถเผยแพร่ได้	139.63	38.378	.159	.843



2. แบบสอบถามวัดสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	31

em-Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1) ด้านการเตรียมความพร้อม 1. สถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ใน สถานศึกษา	137.03	86.171	.715	.933
2. สถานศึกษาได้กำหนดให้สร้าง ทีมงาน PLC กลุ่มย่อยที่มีลักษณะ ปัญหาใกล้เคียงกัน/ที่สอนวิชา/ กลุ่มสาระเดียวกัน	137.27	89.651	.320	.937
3. สถานศึกษาประชุมชี้แจงและ กระตุ้นให้ครูได้เห็นภาพ ความสำเร็จในการขับเคลื่อน PLC	136.97	86.723	.689	.933

em-Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ของสถานศึกษา และทิศทางสู่ความสำเร็จ				
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละทีมได้สื่อสารร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมายของทีม	137.07	84.133	.820	.931
6. สถานศึกษาให้ครูร่วมกันวางแผนสร้างทีมโดย กำหนดตารางวันเวลาเพื่อพบปะสนทนาในการดำเนินงาน PLC	137.00	84.483	.810	.931
7. สถานศึกษาพัฒนาครูอย่างหลากหลายช่องทางเพื่อให้ครูเข้าใจการทำงานร่วมกันแบบ PLC และพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้	137.30	86.079	.633	.933
8. สถานศึกษาให้ครูร่วมกันสร้างความรู้และแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการ PLC	137.20	86.717	.496	.935
9. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การขับเคลื่อน PLC มีความชัดเจน	137.10	87.334	.495	.935
10. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูตามกระบวนการ PLC เช่น เรื่องเวลาในการพบปะและสนทนา สถานที่ เอกสาร ตำรา สื่อ และอุปกรณ์การสอน เป็นต้น	137.03	86.723	.652	.933

em-Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11. สถานศึกษาให้ครูร่วมวางแผนการกำกับ ติดตาม นิเทศ และ ประเมินผลการดำเนินงาน PLC	137.23	85.564	.669	.933
2) ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้ชั้นเรียน				
1. สถานศึกษาให้ทีมครูร่วมพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC	137.30	88.355	.469	.935
2. สถานศึกษากระตุ้นให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข	137.13	87.016	.596	.934
3. สถานศึกษาให้ครูร่วมตั้งเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความท้าทายต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้กับคณะครู	137.13	87.016	.596	.934
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนอย่างอิสระโดยสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด	137.13	87.016	.596	.934
5. สถานศึกษาสันับสนุนให้ทีมครูสังเกตการสอนร่วมกัน ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ได้พัฒนาตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC	137.30	86.079	.633	.933
6. สถานศึกษาสันับสนุนให้ทีมครูร่วมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานสอนของครู	137.17	88.144	.473	.935

em-Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
7. สถานศึกษานับสนุนให้ครูนำผลจากการสังเกตชั้นเรียนและสะท้อนคิดร่วมกัน ไปใช้วิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้เพื่อวางแผนการสอนต่อไป	137.17	85.730	.647	.933
8. สถานศึกษากำหนดให้ทีมครูแต่ละทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกันพร้อมทั้งทำรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละทีม	137.17	86.602	.642	.933
3) ด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล				
1. สถานศึกษามอบหมายให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลตามแผนที่กำหนด	137.03	86.723	.652	.933
2. สถานศึกษาให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการพัฒนาแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการดำเนินการ PLC เพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	137.07	86.340	.684	.933
3. สถานศึกษาให้ครูรายงานผลการดำเนินงานพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา	137.20	88.786	.354	.937

em-Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4. สถานศึกษาให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สรุปรายงานผลการกำกับติดตามต่อสถานศึกษา	137.13	86.120	.501	.935
5. สถานศึกษาได้รายงานผลการดำเนินงาน PLC ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง	137.03	88.102	.497	.935
4) ด้านการจัดประชุมผลงาน PLC ในสถานศึกษา				
1. สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC-ของคณะครู (Show & Share) เมื่อสิ้นภาคการศึกษา	136.97	85.482	.723	.932
2. สถานศึกษาเชิญเพื่อนครูผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งศึกษานิเทศก์เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงาน PLC	137.10	96.645	-.402	.944
3. สถานศึกษานำผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน PLC ในภาคการศึกษาต่อไป	136.90	88.645	.424	.936
4. สถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยให้มีการนำบทเรียนที่ได้จากภาคการศึกษาที่ผ่านมาไปใช้ประกอบ.	136.93	87.926	.568	.934
5. สถานศึกษามอบหมายให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)	137.07	86.202	.549	.934

em-Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ตามแนวทาง PLC ในภาคการศึกษาต่อไป				
6. สถานศึกษาได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของทีมนครที่ใช้กระบวนการ PLC ที่เป็นผลงานดี (Good practice) ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา	136.87	87.982	.625	.934
7. สถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลการดำเนินงาน PLC ที่ดี (Good practice) เป็นแบบอย่างที่ได้เผยแพร่ได้	136.90	86.852	.619	.934





ภาคผนวก จ

รายนามครูที่ร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

รายนามครูที่ร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ / สาขา	ตำแหน่ง	ประสบการณ์
1.	นายจำลอง ปาโกวงศ์	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต (คบ.) วิชาเอกเกษตรศาสตร์ วิทยาลัยครู	ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ (ผู้ช่วยอำนวยการ โรงเรียน)	ด้านการบริหาร 12 ปี ด้านการสอน 30 ปี
2.	นายณัฐพงศ์ วงศ์ทองจันทร์	ปริญญาตรี การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ) วิชาเอก เคมี มหาวิทยาลัยนเรศวร นิติศาสตร์บัณฑิต สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	ครูวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่ม บริหารงานวิชาการ)	ด้านการสอน 20 ปี
3.	นางแสงนภา ใจเย็น	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) วิชาเอก ภาษาอังกฤษ วิทยาลัยครูลำปาง ปริญญาโท หลักสูตรการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ปริญญาโท บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	ครูวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่ม บริหารงานบุคคล)	ด้านการสอน 25 ปี
4.	นางนัยน์ภัค หวังใจ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ) วิชาเอก เคมี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ครูวิทยฐานะ ชำนาญการ(หัวหน้า กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป)	ด้านการสอน 28 ปี

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ / สาขา	ตำแหน่ง	ประสบการณ์
5.	นางพงษ์พิศ เชื้อสาร	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต (คบ.) วิชาเอก คณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปริญญาโท หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่ม บริหารงาน งบประมาณ)	ด้านการสอน 18 ปี
6.	นางสาวเนตรแก้ว เปรโต	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) วิชาเอก ภาษาไทย วิชาโท การศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ศษ.ม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ ภาษาไทย และ ประธานกลุ่ม PLC 2)	ด้านการสอน 31 ปี
7.	นางนุสริน อุบลศรี	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต (คบ.) วิชาเอก วิทยาศาสตร์ทั่วไป วิทยาลัยครูลำปาง ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ศษ.ม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ (เลขานุการกลุ่ม PLC 2)	ด้านการสอน 27 ปี
8.	นายธีรพงศ์ สุขโฉม	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) วิชาเอกดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัย พาร์อิสเทอร์น เชียงใหม่	ครูอัตราจ้าง	ด้านการสอน 3 ปี

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสมบัติ อุตรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	17 สิงหาคม 2511
สถานที่เกิด	อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกดนตรี วิทยาลัยครูลำปาง ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

