

แนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

นางนุรีย์ยะ สาทิ

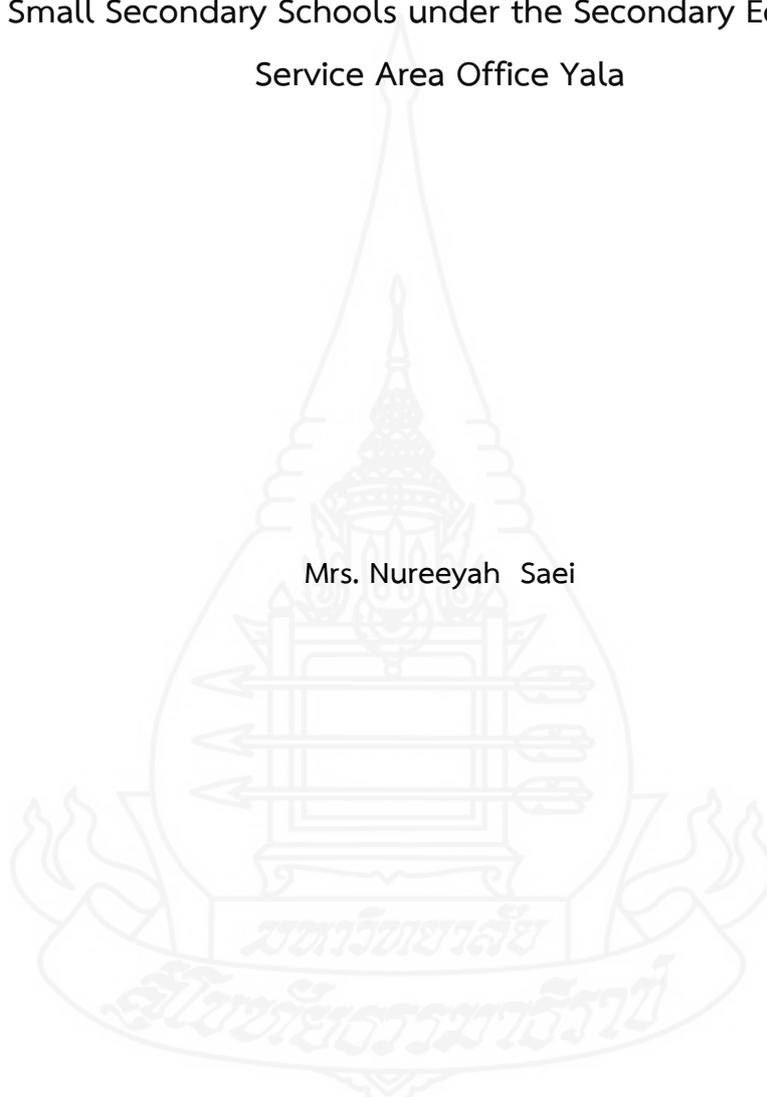


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

Guidelines for Development of Being Professional Learning Community
for Small Secondary Schools under the Secondary Educational
Service Area Office Yala

Mrs. Nureeyah Saei



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
2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษายะลา

ชื่อและนามสกุล นางนุรีย์๊ะ สามี

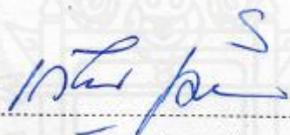
แขนงวิชา บริหารการศึกษา

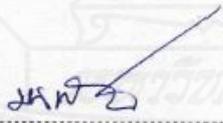
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์)


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

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพะเยา

ผู้ศึกษา นางนุรีย์สา สามี รหัสนักศึกษา 2612300406 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (3) แนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา 112 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมี 6 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .83 และ .87 ตามลำดับ และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ .05 ขึ้นไปมี 2 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และ (3) แนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารควร (1) ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติจริง (2) ส่งเสริมการร่วมกันสร้างนวัตกรรม (3) เปิดโอกาสให้ครูค้นหาความรู้ใหม่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (4) ส่งเสริมการร่วมกันประเมินผลสำเร็จในการทำงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (5) ส่งเสริมสรุปบทเรียนการทำงานร่วมกัน (6) ส่งเสริมบุคลากรแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม (7) ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และ (8) กระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานที่หลากหลายตามศักยภาพ

คำสำคัญ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความต้องการจำเป็น มัธยมศึกษา

Independent Study title: Guidelines for Development of Being Professional Learning Community for Small Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office Yala

Author: Mrs. Nureeyah Saei; **ID:** 2612300406;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Ketkanok Urwongse, Associate Professor;

Academic year: 2021

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the actual and expected conditions of being professional learning community; (2) the needs for being professional learning community; and (3) guidelines for development of being professional learning community of small secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Yala.

The research sample consisted of 112 randomly selected teachers from small secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Yala. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The key research informants totaling six purposively selected persons comprised educational supervisors, school administrators, and teachers. The employed research instruments were a questionnaire concerning the actual condition and the expected condition of being professional learning community, with reliability coefficients of .83 and .87 respectively, and an interview form on guidelines for development of being professional learning community. Research data were analyzed with the use of frequency, percentage, mean, standard deviation, $PNI_{modified}$, and content analysis.

The research findings showed that (1) both the actual condition and expected condition of being professional learning community were rated at the highest level; (2) there were two needs for being professional learning community with the priority need indices of .05 or over, namely, the need for learning and professional development, and the need for shared-co-leadership and members; and (3) as for guidelines for development of being professional learning community, it was found that the administrators should (1) encourage teachers to learn from their own real practice experiences; (2) promote the co-creation of innovations; (3) allow teachers to have opportunity for seeking and exchanging new knowledge on a regular basis; (4) promote the cooperation for evaluation of work performance achievement and the provision of feedback information; (5) promote the conclusion of learning from working together; (6) promote the personnel to take the roles of both leaders and followers; (7) give importance to every colleague on an equal basis; and (8) decentralize the authority so that the members can work in various duties based on their potentiality.

Keywords: Professional learning community, Needs, Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์ ที่ให้ความรู้ และข้อแนะนำที่ดี ที่ช่วยพัฒนาความคิดของผู้วิจัยในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ คณาจารย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

ขอขอบคุณ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครราชสีมา ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 และ ผู้อำนวยการโรงเรียนยะหาศิริยานุกูล เป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่มีความเมตตาและสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถาม อันเป็นข้อมูลที่สำคัญยิ่งที่ทำให้การค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และคุณครูทั้ง 6 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ส่งผลให้การค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์

นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ความร่วมมืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้ทั้งหมด จึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่แต่ บิดา มารดา บุคคลในครอบครัว ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นุรีย์ะ สาลี

กุมภาพันธ์ 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	8
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรเป็น ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา	46

สารบัญ (ต่อ)

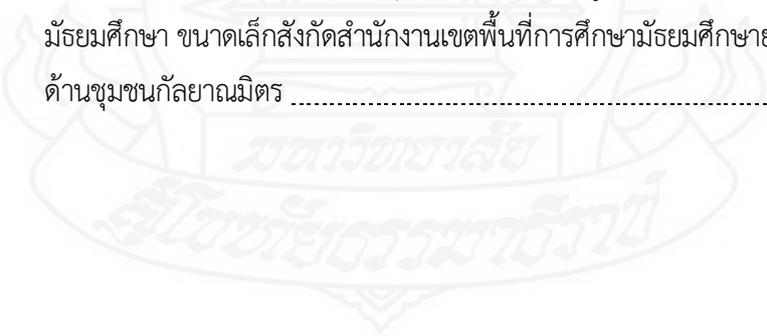
	หน้า
ตอนที่ 3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 55	55
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 62	62
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 68	68
สรุปการวิจัย 68	68
อภิปรายผล 77	77
ข้อเสนอแนะ 80	80
บรรณานุกรม 82	82
ภาคผนวก 88	88
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ 89	89
ข ผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ 91	91
ค แบบสอบถาม 94	94
ง แบบสัมภาษณ์ 100	100
จ ผลการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน 104	104
ฉ การทดลองเครื่องมือ เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) 109	109
ประวัติผู้ศึกษา 111	111

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ตัวแปร องค์ประกอบของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	21
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา	46
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสำหรับโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา	47
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการมีทีมร่วมแรงร่วมใจของโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา	48
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา	49
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนของโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา	51
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิกของโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา	52
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านชุมชนกัลยาณมิตรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา	54
ตารางที่ 4.9 ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ในแต่ละด้าน	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	56
ตารางที่ 4.11 ต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก	57
ตารางที่ 4.12 ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุน	58
ตารางที่ 4.13 ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านการมีทีมร่วมแรงร่วมใจ	59
ตารางที่ 4.14 ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	60
ตารางที่ 4.15 ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน มัธยมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	61



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	หน้า 3
------------	----------------------------	--------



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อหลากหลายทั้งในด้านสังคม สภาพแวดล้อมและวิถีการดำเนินชีวิตที่ต้องเร่งปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการที่บุคคลและชุมชนจะดำรงอยู่ได้ การเรียนรู้จะต้องมีความถูกต้อง ทันสมัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ความตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดยการพัฒนาครูให้เป็นครูยุคใหม่ และปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” และมีแนวทางพัฒนา คือ ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) โดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละแห่งให้แนวปฏิบัติ และส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูและบุคลากร รู้เท่า รู้ทัน รู้ถึง ความจริง ความดีและความงาม อย่างถูกต้องทันกาลและสร้างสรรค์ ดังนั้น การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคให้กับนักเรียนทุกคนจะเกิดขึ้นจริงได้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองและชุมชน จำเป็นต้องร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างความความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานของตน และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อออกแบบและดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้และวิถีชีวิตที่ถูกต้องสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนให้เกิดผล สัมฤทธิ์ และการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนแต่ละคนและทุก ๆ คนให้ตรงตามความ สนใจ เต็มศักยภาพและครบมาตรฐานหลักสูตรโดยไม่วางมือที่นักเรียนแม้แต่คนเดียว

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นการ รวมตัวกันของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างร่วมมือรวมพลัง เป็นกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้โดยดำเนินการ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนและของทุก ๆ คนในองค์กรโดยมี จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดา นัน ไชยวงศ์ (2564) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับผลการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนเทิดวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยรวมปีการศึกษา 2562 สูงกว่า

ปีการศึกษา 2561 จำนวน 9.24 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 12.33 และภายหลังการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนเทิงวิทยาคม ครูกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์มีทักษะการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นแนวคิดในการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการพัฒนาครู และส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่ง โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็ก

การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียนน้อยกว่า 500 คน ซึ่งเกือบทั้งหมดอยู่ในชนบทห่างไกลความเจริญ ประสบปัญหาในเรื่องการขาดแคลนงบประมาณ กำลังคน วัสดุอุปกรณ์และความพร้อมในหลายด้าน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ตกต่ำ ซึ่งการนำแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียนจะส่งผลดีต่อผู้เรียนเนื่องจากการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ช่วยเพิ่มศักยภาพจากการเรียนรู้ตามความสนใจ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นให้น้อยลงและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O - NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำแนกเป็นรายวิชา ทุกรายวิชามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา, 2563) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ได้กำหนดจุดเน้นในการพัฒนาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ว่า ให้มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยในเรื่อง แนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลาเนื่องจากทำให้ทราบถึงสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง และแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดยะลา เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพด้านการจัดการศึกษาและได้แนวทางในการพัฒนาครู ซึ่งส่งผลไปยังคุณภาพผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

2.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสังเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัยของ กัสมีสท์ อาแด (2561) ประจักษ์ ทรสาลี (2561) มารุต พัฒนาผล (2562) เมธาสิทธิ ฉัญรัตน์ศรีสกุล (2560) วิชัย วงษ์ใหญ่ และศิวนิต อรรถวุฒิกุล (2560) ศยามน อินสะอาด, ฐิติยา เนตรวงษ์ และสิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2562) ศิวกร รัตติโชติ (2561) สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) โครงสร้างสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และ 6) ชุมชนกัลยาณมิตร สามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา โดยมีขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่ 1) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) โครงสร้างสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และ 6) ชุมชนกัลยาณมิตร

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 157 คน จาก 12 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวม 6 คน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาอย่างร่วมมือร่วมพลัง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตน และพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ทีมร่วมแรงร่วมใจ วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างสนับสนุน ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และชุมชนกัลยาณมิตร

5.2 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติ ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และค้นหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับ มีการถอดบทเรียนรวมทั้งการสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหา โดยกำหนดสถานที่และเวลาในการปฏิบัติงานและประเมินผลสำเร็จร่วมกัน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน

5.3 ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานแบบร่วมมือ มีลักษณะการทำงานร่วมกันโดยมีเจตจำนงในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น การเรียนรู้ของครูมีลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน

5.4 วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงร่วมกันมุ่งหวังพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นภาพความสำเร็จในการนำทางร่วมกันในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูโดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียน มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าของงานนั้น

5.5 โครงสร้างสนับสนุน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวก และแรงจูงใจภายนอกที่สนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ทรัพยากรสนับสนุน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก บรรยากาศขององค์การส่งเสริมการเรียนรู้

สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก การสร้างความไว้วางใจ โดยการจัดสรรเวลา สถานที่ในการพบปะและข้อมูลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

5.6 ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก หมายถึง กระบวนการทำงานของทีมผู้นำและสมาชิกในทีม โดยขึ้นอยู่กับบริบทของงานและความสามารถที่หลากหลายของบุคคลในทีม ทุกคนยอมรับในความรู้ความสามารถและการตัดสินใจของกันและกัน มีการผลัดกันเป็นผู้นำและผู้ตาม ลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจ รวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.7 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การที่ครูอยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบเปิดเผย เป็นชุมชนแห่งความสุข เอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกันเปิดใจเข้าหากันทุกคนมีเสรีภาพในการแสดง เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกัน ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

5.8 สภาพที่เป็นจริงในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับการดำเนินงานในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ณ ปัจจุบัน ซึ่งมี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) โครงสร้างสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และ 6) ชุมชนกัลยาณมิตร

5.9 สภาพที่ควรเป็นในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ซึ่งมีทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) โครงสร้างสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และ 6) ชุมชนกัลยาณมิตร

5.10 ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยและผลต่างจากนั้นหารด้วยสภาพที่เป็นจริงแล้วนำมาจัดลำดับ

5.11 แนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการหรือแนวปฏิบัติที่จะช่วยขับเคลื่อนหรือพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียนที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนในการส่งเสริมพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในวางแผน แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.3 ผู้บริหารทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของหน่วยงานได้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.1 ความหมายของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.2 ความสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.3 แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.4 หลักการของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.5 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.6 แนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.7 นโยบายการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖
 - 2.1 ข้อมูลพื้นฐาน
 - 2.2 การขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1 ความหมายของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นราพร จันทรโอชา (2561) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียนโดยการร่วมมือ ร่วมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งมีการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการร่วมมือกันปรับปรุงการทำงานของครู สร้างการเปลี่ยนแปลงโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงของครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกันด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร และเป็นการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ประจักษ์ ศรสาลี (2561) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ทางการศึกษา) หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อร่วมมือ ร่วมใจกันเรียนรู้ทางวิชาชีพการศึกษา ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตั้งเป้าหมายหรือมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันดำเนินงาน ร่วมสะท้อนผลการทำงานและร่วมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล (2562) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันทางวิชาการของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์ การปฏิบัติงานในพื้นที่ (lesson learned) และ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing learning) อย่างต่อเนื่อง

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2562) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างร่วมมือร่วมพลังกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนและของทุก ๆ คนใน องค์กรนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างมีคุณค่า และเกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อทุกคนและสังคม

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิก ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาไม่ใช่หัวเรื่องในการสอน

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาและนักการศึกษาอย่างร่วมมือรวมพลัง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนและพัฒนาผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ร่วมสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน ร่วมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจบนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

1.2 ความสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ช่วยพัฒนาครูผู้สอนซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

ประจักษ์ ศรสาลี (2561) กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ดังนี้

1. ความสำคัญต่อครูผู้สอน ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจ รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนและร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้” หรือ Powerful learning ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไรจึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป เพิ่มความพึงพอใจและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้นและลดอัตราการลาหยุดงาน มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

2. ความสำคัญต่อนักเรียน ลดอัตราการตกชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไป โดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันลดลงชัดเจน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2562) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ผู้สอนมีความรู้ในสิ่งที่สอน ได้รับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตลอดจนสมรรถนะอื่น ๆ และจากการที่ผู้สอนได้รับการพัฒนาดังกล่าวจะส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียน คือ ความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทักษะและสมรรถนะด้านต่าง ๆ ตามที่กลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้นำมาเป็นประเด็นการเรียนรู้ และพัฒนาของกลุ่ม

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2562) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังโดยมีความเชื่อร่วมกันว่า ทุกคนล้วนมีคุณค่า มีความสำคัญและมีความเป็นเพื่อนร่วมทางที่ช่วยเหลือเกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกันอันเป็น วิถีของความเป็นสังคมประชาธิปไตยทั้งในโรงเรียนและในห้องเรียน ทำให้เกิดการพัฒนาคูณาภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน นักเรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและความเสมอภาค ครู ผู้บริหารทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังใช้เป็นภาระงานประจำตำแหน่งของวิทยฐานะของครูซึ่งสะท้อนว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้แก่ครู

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญ ดังนี้
 ความสำคัญต่อครูผู้สอน ทำให้ได้รับการพัฒนาคูณาภาพการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนสมรรถนะ อื่น ๆ ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน มีการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ความสำคัญต่อนักเรียน ลดอัตราการเข้าชั้น อัตรากาขาดเรียนลดลง มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ความสำคัญต่อองค์กร ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง ภายใต้ความเชื่อร่วมกันว่าทุกคนล้วนมีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความเป็นเพื่อนร่วมทางที่ช่วยเหลือเกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกันอันเป็นวิถีของความเป็นสังคมประชาธิปไตยทั้งในโรงเรียนและในห้องเรียน ก่อให้เกิดการพัฒนาคูณาภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน และสถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกิดจากการรวมตัวกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมีนักวิชาการกล่าวถึงแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

ศยามน อินสะอาด, ฐิตียา เนตรวงษ์ และศิวินิต อรรถวุฒิกุล (2560) กล่าวว่า แนวคิดหลักของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 1) พันธกิจต่อการเรียนรู้ขั้นสูงสำหรับนักเรียนทุกคน 2) ความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการร่วมมือและร่วมแรงเพื่อบรรลุพันธกิจ 3) มุ่งมั่นต่อผลลัพธ์ที่จะทำให้โรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนแต่ละคน ให้แนวปฏิบัติแก่ครูและผลักดันให้เกิดการ

ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การศึกษาต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอนของครูมาเป็นเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน เปลี่ยนจากเน้นการเรียนรู้ของปัจเจก (Individual Learning) มาเป็นเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือช่วยเหลือแบ่งปันกัน

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2562) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนา การศึกษามีแนวคิดสำคัญ 5 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่สำคัญและต้องชัดเจน คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ คุณภาพการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน เป้าหมายนี้ทุกฝ่ายต้องมีภาพความสำเร็จหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องมีความชัดเจนว่า การจัดการศึกษาของ โรงเรียน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคนและทุกคนเป็นไปเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การ เรียนรู้ได้

2. กระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative learning) ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน ตามที่กำหนดไว้ นั่น กระบวนการเรียนรู้ที่ครูใช้ต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังเพื่อสร้าง โอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้กันและกันและได้ร่วมเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนการเรียนรู้ของกัน และกันสู่การพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพไปพร้อมกับเพื่อน ๆ

3. ความร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ซึ่งกันและกันและสร้างสรรค์แผนกิจกรรมการเรียนรู้ของ ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกัน ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ พัฒนาการศึกษา ครูควรทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ในการสร้างทีมเรียนรู้นั้น ครูที่สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกันหรือระดับชั้นเดียวกันควรจับคู่เพื่อเรียนรู้กันและกันในการพัฒนา บทเรียนร่วมกันทั้งในบทบาทครูผู้สอน (Model teacher) และในบทบาทครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) อันนำไปสู่การพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างมี ประสิทธิภาพ

4. การปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มความชำนาญการและ ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับครูและผู้บริหารการศึกษาทุกคน การปฏิบัติงานในวัฒนธรรมชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันในการเผชิญกับปัญหาและ แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน ดังนั้น ประสพการณ์ ผลงาน และองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานในลักษณะนี้ช่วยเพิ่มความชำนาญการและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและ นำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองและของทุกคน

5. การเรียนรู้ของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องอย่างต่อเนื่อง ฝังแน่น จนเป็นวิถีชีวิตและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร การเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพจะเกิดคุณค่าอย่างยั่งยืน ต้องใช้ระยะเวลาและการดำเนินการอย่างต่อเนื่องหลายปี เพราะว่าการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการปฏิบัติงาน

ในด้านต่าง ๆ เช่น การรู้จักและเข้าใจผู้เรียน การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน การสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียนขณะที่ครูปฏิบัติการสอน การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) เป็นพัฒนาการของการจัดการความรู้ (Knowledge management) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning community) โดยเป็นการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ คือ 1) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) ซึ่งหมายถึง การมีความสุขจิตแห่งวิชาชีพ การมีความสุขจากการได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมและการตระหนักถึงจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และ 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning community) ซึ่งหมายถึง การรวมกลุ่มกันของผู้ประกอบวิชาชีพที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพและคุณภาพของนักเรียนร่วมกันผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ

Mahimuang (2018) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความโดดเด่นด้วยการเน้นการเรียนรู้แบบกลุ่ม เป็นโครงสร้างองค์กรที่มุ่งเน้นสติปัญญาโดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิผลร่วมกันในฐานะมืออาชีพ แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอาจมีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของโรงเรียน ลักษณะทั่วไปมี 5 ประการ คือ 1) คุณค่าและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการค้นพบวิสัยทัศน์ร่วมกันและความรู้สึกถึงจุดมุ่งหมายมีความสำคัญเป็นศูนย์กลาง 2) ความรับผิดชอบร่วมกัน เป็นความรับผิดชอบร่วมกันอย่างต่อเนื่องสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการเรียนรู้ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูทุกคนเป็นผู้เรียนทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล 4) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่สำคัญในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีส่วนร่วมกับครูในการสอบถามร่วมกันและเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน และ 5) ความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนขึ้นอยู่กับความคิดเชิงบวก ความสัมพันธ์และความเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีบนพื้นฐานความไว้วางใจ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพแบบร่วมมือรวมพลังผ่านการอภิปรายสะท้อนคิด สะท้อนผลตามหลักวิชาการและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และ มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ฝังแน่นจนเป็นวิถีชีวิตและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีเป้าหมายหลัก คือ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคน

1.4 หลักการของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ครุชิต มนูญผล (ม.ป.ป.) กล่าวว่า หลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทำงาน

ร่วมกันอย่างเปิดเผย เปิดห้องสังเกตการณ์สอนและเปิดใจรับฟังคำแนะนำ มีทักษะการให้ผลสะท้อนกลับเชิงบวก ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างบรรยากาศความร่วมมือ สร้างความไว้วางใจบนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร

วิจารณ์ พานิช (2559) กล่าวว่า หลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเน้นการเรียนรู้ การมีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่าย การร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดีและสภาพปัจจุบัน การเน้นการลงมือทำและมุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์ เป็นการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต โดยมีผู้บริหารเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561) กล่าวว่า หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การมุ่งเน้นให้ห้องครมมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยการนำแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่งเป็นการเรียนรู้และรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นการปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผย และเปิดใจรับฟังคำแนะนำ มีทักษะการให้ผลสะท้อนกลับเชิงบวก ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างบรรยากาศความร่วมมือ สร้างความไว้วางใจบนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร

1.5 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กัมมัสห์ อาแด (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ศักยภาพของบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้าง (Construct) แก้ไขปรับปรุง (Reconstruct) และประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยความกระตือรือร้นและไตร่ตรองและใช้ความรู้เชิงวิชาการและความรู้ภาคปฏิบัติอย่างทันยุคทันสมัยประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การสร้างความรู้อย่างกระตือรือร้นและไตร่ตรอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างความรู้ด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน ครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการสะท้อนผล (Reflect on) การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินทางเลือก (Assess) วิเคราะห์วิจารณ์ (Critique) และปรับปรุงแก้ไขความรู้ใหม่ (Reconstruct) โดยใช้แหล่งข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ตนเองอยู่ 2) ความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้าง

และประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและความรู้ภาคปฏิบัติหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best practice) ที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน

2. ศักยภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สมาชิกในองค์กรมีความใส่ใจต่อบรรยากาศด้านพุทธิพิสัยและด้านจิตพิสัย (Affective and cognitive climate) ในการทำงานในโรงเรียน มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อความเป็นอยู่ที่ดีและการเรียนรู้ของผู้อื่นและดำเนินการด้วยความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันและมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นการเสริมสร้างศักยภาพทั้งในแง่ของความสัมพันธ์ของกลุ่ม (Collegial relation) และการร่วมมือปฏิบัติ (Collective practice) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง สมาชิกในชุมชนสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทรงคุณค่าร่วมกัน และวิสัยทัศน์ร่วมเป็นตัวชี้นำการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การช่วยเหลือให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ 2) การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้โดยกระบวนการการสืบเสาะค้นหาพร้อมกัน 3) การแบ่งปันแนวปฏิบัติ หมายถึง การแบ่งปันแนวปฏิบัติระหว่างครูเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การปฏิบัติงานของครูที่มีการเปิดกว้างให้เป็นสาธารณะ 4) การร่วมกันสะท้อนผล หมายถึง การร่วมกันสะท้อนผลจากการปฏิบัติงาน เพื่อรับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานเพื่อเรียนรู้ ทบทวนและสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน

3. ศักยภาพขององค์กร หมายถึง คุณลักษณะและปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่เอื้อให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปฏิสัมพันธ์และประกอบกิจกรรมร่วมกันเพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและศักยภาพระหว่างบุคคลประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ปัจจัยสนับสนุนทางโครงสร้าง หมายถึง โครงสร้าง ทรัพยากรและระบบขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การจัดสรรเวลา สถานที่ในการพบปะ กำหนดโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำการสอนร่วมกัน ทรัพยากรหรือ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ 2) ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์และบรรยากาศขององค์กร บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก การสร้าง ความไว้วางใจ

ประจักษ์ ทรสาลี (2561) ได้รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันด้วยใจ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) เป็นภาวะผู้นำผู้สร้างให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) เป็นการเรียนรู้ที่มีจุดเน้นสำคัญ คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน เป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน

6. โครงสร้างสนับสนุน (Supportive structure) เป็นโครงสร้างที่สนับสนุนการอยู่รอดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยยึดวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน

เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจกัน

2. การมีวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน หมายถึง ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าของงานนั้น

3. การมีภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้นำร่วม เป็นผู้ขับเคลื่อนลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจ รวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขในการทำงาน

4. การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ

5. การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การมีพื้นที่ใน 2 มิติ คือ 1) มิติของสถานที่ที่ใช้ดำเนินการ และ 2) มิติของเวลาร่วมกันที่ให้ครูได้ร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและปรับปรุงการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนรู้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล (2562) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning together) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยแบ่งปันความคิด ความรู้ และประสบการณ์เพิ่มเติมซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้

2. การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Work collaborative) เป็นการทำงานบนพื้นฐานความคิดว่าสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่แยกส่วนความรับผิดชอบจนไม่สามารถบูรณาการการทำงานเข้าด้วยกัน

3. สำนึกความรับผิดชอบ (Accountable) คือ ความรับผิดชอบต่อ การเรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะต้องพัฒนาตนเอง ตามแผนการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้ตกลงร่วมกันความรับผิดชอบต่อภารกิจการถอดบทเรียน และนำบทเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ศยามน อินสะอาด, ฐิตียา เนตรวงษ์ และศิวินิต อรรถวุฒิกุล (2560) กล่าวว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจภายนอก (External facilitators and inhibitors) ที่สนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ทรัพยากรสนับสนุนด้าน ICT และ 2) นโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานและผู้บริหาร

2. สิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจภายใน (Internal facilitators and inhibitors) ประกอบด้วย 1) เป้าหมาย ปรัชญา 2) นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน 3) วิทยฐานะของครูเป็นแรงจูงใจสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ

3. กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 1) จัดเตรียมความพร้อมแหล่งทรัพยากรสารสนเทศ 2) กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ได้แก่ กระบวนการจัดการความรู้ และการเรียนรู้แบบกำกับตนเอง

4. คุณลักษณะชุมชน (Characteristics) มีรายละเอียด ดังนี้ 1) มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนและความเป็นผู้นำร่วมกัน 2) ความรับผิดชอบร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) เรียนรู้ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ในชุมชน ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญประจำกลุ่ม 5) สะท้อนความเป็นครูมืออาชีพ 6) เปิดใจ สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ 7) จัดกลุ่มที่สนใจร่วมกัน 8) ความเชื่อใจ ไว้วางใจ สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ

5. ผลลัพธ์ (Outcomes) ประกอบด้วย 1) ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3) การเรียนรู้ของผู้เรียน 4) แบ่งปันเรียนรู้ร่วมกัน

ศิวกร รัตติโชติ (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษาหรือระดับกลุ่มวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. การทำงานร่วมกันของทีม ที่มีส่วนร่วมร่วมใจเป็นการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์ มีคุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ภาวะผู้นำร่วมและการให้กำลังใจกัน ภาวะผู้นำร่วมมีหัวใจสำคัญ คือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและสมาชิก เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้ร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
4. การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นผลจากการสะท้อนกลับ (Reflection) จากการสนทนา (Dialogue) ขอร้องเรียน (Inquiry) การประยุกต์ใช้งาน (Application) และการวัดและประเมินผล (Assessment) ผลจากการสะท้อนกลับของการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมสมาชิกมีโอกาสที่จะคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของครูพร้อมกับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของความการสร้างความชุมชนของครู (Community by teachers)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชนเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น
6. โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ มีลักษณะเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน สนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดปัจจัยสนับสนุนสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่นๆ ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน
7. การปฏิบัติงานร่วมกัน การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นพื้นฐานหนึ่งในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer help peer) ซึ่งสิ่งนี้จะพิจารณาขยายไปยังครูที่มีประสบการณ์ที่มีความพร้อมและมีความสามารถในการปฏิบัติงานลักษณะการทำงานของกลุ่มคนเป็นการทำงานเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน รวมถึงการเปิดกว้างเปิดเผย (Openness) ความไว้วางใจ (Trust) ผลสะท้อนกลับ (Feedback) และความเสียง

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2562) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนา การศึกษามือองค์ประกอบ 2 ลักษณะ คือ องค์ประกอบของสมาชิกและองค์ประกอบของกิจกรรม ดังนี้

1. องค์ประกอบของสมาชิก สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย บุคคลที่เกี่ยวข้องกัน 5 กลุ่ม ดังนี้ 1) ครูผู้สอน (Model teacher) คือ ครูผู้เขียนและพัฒนานาบทเรียนของตน 2) ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) คือ เพื่อนครูผู้ร่วมพัฒนานาบทเรียนโดยการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring) และร่วมมือรวมพลังเรียนรู้กับครูผู้สอนทั้งก่อนและหลังสอน 3) ครูพี่เลี้ยง (Mentor) เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูเชี่ยวชาญและครูภูมิปัญญาของโรงเรียน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator) เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และกรรมการสถานศึกษา 5) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เช่น ศึกษานิเทศก์ คณาจารย์มหาวิทยาลัย ประชาชนชาวบ้านหรือเป็นผู้ปกครองที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา

2. องค์ประกอบของกิจกรรม กิจกรรมสำคัญที่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาการศึกษา ได้แก่ 1) สนทริยสนทนา /สื่อสารสร้างสรรค์สังคมอุดมการณ์ สมาชิกในชุมชนต้องเคารพ ให้เกียรติ รั้งฟังกัน การสื่อสารแบบพูดจาปฏิสัมพันธ์ (Interactive communication) เป็นพื้นฐานของการสื่อสารประชาสัมพันธ์คือการสร้างความสัมพันธ์ที่รั้งฟังและเรียนรู้ กันและกันทั้งในห้องเรียน ห้องพักครูและในโรงเรียน รวมถึงระหว่างโรงเรียนกับท้องถิ่น 2) การชี้แนะ (Mentoring) และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching) บทบาทของสมาชิกในชุมชนต้องทำหน้าที่ชี้แนะ (Mentoring) และเป็นพี่เลี้ยง (Coaching) ให้แก่กันและกัน 3) การสะท้อนคิด (Reflect) และการจดบันทึกการเรียนรู้จาก การปฏิบัติ (Learning logs หรือ Learning journeys) การพูดคุยแลกเปลี่ยนสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ร่วมกัน เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและถอดบทเรียน สมาชิกในชุมชนได้เรียนรู้ นำไปปรับใช้ ต่อยอด การปฏิบัติงานของตน การสะท้อนคิดในที่นี้ อาจทำในรูปแบบของการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) Model Teacher: MT Buddy Teacher: BT Experts MENTORs ADMINISTRATORs ซึ่งในการสะท้อนคิดทุกครั้ง สมาชิกที่ร่วมกิจกรรมควรมีการบันทึกการเรียนรู้และ บทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานรวมทั้งการสร้างนวัตกรรมในการ แก้ปัญหาและการพัฒนาทางวิชาชีพอันจะเป็นการเพิ่มความชำนาญและความเชี่ยวชาญให้กับวิชาชีพของ ตนเองต่อไป

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) กล่าวว่า องค์ประกอบ สำคัญ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และ สิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การเห็น ภาพและทิศทางร่วมจากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงาน

แบบมองเห็นภาพเดียวกัน 2) เป้าหมายร่วม เป็นทั้งเป้าหมายปลายทาง ระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน 3) คุณค่าร่วม เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของผู้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ภารกิจร่วม เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนัยสำคัญ 2 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน 2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางการจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู

4. กัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผยที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม

5. โครงสร้างสนับสนุน เป็นโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะสำคัญ คือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน

6. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู มีรายละเอียดดังนี้ 1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เป็นหัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก มีการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก 2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ คือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์สรุป องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในตารางที่ 2.1 เพื่อจะสามารถสรุปสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป



ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ตัวแปร องค์ประกอบของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ที่	ประเด็นวิจัย	ผู้วิจัย							ความถี่
		(1957) เตอ อุนแจบัก	(2561) คิมแจฮุน	(2560) อีเสอช็อง	(2562) พังแทมและคิมช็อง	(2560) และคิมช็อง	(1957) คิมช็อง	(2562) คิมช็อง	
1	วิสัยทัศน์ร่วม		✓	✓			✓	✓	4
2	ทีมร่วมแรงร่วมใจ		✓	✓	✓		✓	✓	5
3	ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก		✓	✓			✓	✓	4
4	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
5	ชุมชนกัลยาณมิตร		✓	✓	-		✓	✓	4
6	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	✓	✓		-	✓	✓		4
7	วัฒนธรรมองค์กร		-		-	-	-	✓	1
8	ศักยภาพของบุคคล	✓							1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ประเด็นวิจัย	ผู้วิจัย					ความถี่
		(1951) เต๋อ อ๋องฮง	(2561) อี๋ เซ่งอ๋อง	(2560) อี๋ เซ่งอ๋อง อี๋ เซ่งอ๋อง	(2562) อี๋ เซ่งอ๋อง อี๋ เซ่งอ๋อง	(2560) อี๋ เซ่งอ๋อง อี๋ เซ่งอ๋อง	
9	สำนักความรับผิดชอบ			✓			1
1	กระบวนการ					✓	1
11	ผลลัพธ์					✓	1
12	คุณลักษณะชุมชน					✓	1
13	การปฏิบัติงานร่วมกัน					✓	1
14	องค์ประกอบของสมาชิก					✓	1

การวิเคราะห์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป ได้ตัวแปร ดังนี้

- 1) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
- 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ
- 3) วิสัยทัศน์ร่วม
- 4) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน
- 5) ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก
- 6) ชุมชนกัลยาณมิตร

ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและลักษณะสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

กัมมัสถ์ อาแด (2561) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ โดยกระบวนการการสืบเสาะค้นหาร่วมกัน

ประจักษ์ ศรสาลี (2561) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีกุล (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เป็นการพัฒนาครูและทีมงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสาร

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2562) กล่าวว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกโดยการแบ่งปันความคิด ความรู้ และประสบการณ์เติมเต็มซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้

Dale (อ้างถึงใน ศยามน อินสะอาด, รุติยา เนตรวงษ์ และศิวินิต อรรถภูมิกุล 2560) กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้มากที่สุด

ศิวกร รัตติโชติ (2561) กล่าวว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นผลจากการสะท้อนกลับจากการสนทนา ข้อร้องเรียน การประยุกต์ใช้งานและการวัดและประเมินผล ผลจากการสะท้อนกลับของการสนทนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในทีมมีโอกาสที่จะคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของครูพร้อมกับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของการสร้างชุมชนของครู

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2562) ได้กล่าวว่า การจดบันทึกการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การพูดคุยแลกเปลี่ยนสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้สมาชิกในชุมชนได้เรียนรู้ นำไปปรับใช้ต่อยอด การปฏิบัติงานของตนซึ่งในการสะท้อนคิดทุกครั้งสมาชิกที่ร่วมกิจกรรมควรมีการบันทึกการเรียนรู้และบทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหา เป็นการเพิ่มความชำนาญและความเชี่ยวชาญให้กับวิชาชีพของตนเอง

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีหัวใจสำคัญคือ การเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกมากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอกและ

การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือ วุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ คือ การเรียนรู้และการรู้จักตนเองของครู

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และค้นหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานรวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับและมีการถอดบทเรียนร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ

ประจักษ์ ศรสาลี (2561) ได้กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ช่วยเหลือ สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2562) ได้กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการทำงานแบบร่วมมือ โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่แยกส่วนความรับผิดชอบจนไม่สามารถบูรณาการการทำงานเข้าด้วยกันได้

ศิวกร รัตติโชติ (2561) ได้กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการทำงานทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีคุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน ได้แก่ การวางแผน ความเข้าใจ ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบร่วมกัน

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานแบบร่วมมือ มีลักษณะการทำงานร่วมกัน โดยมีเจตจำนงในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้การช่วยเหลือ สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น การเรียนรู้ของครูมีลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และรับผิดชอบร่วมกัน

3. วิสัยทัศน์ร่วม

ประจักษ์ ศรสาตี (2561) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมายหรือทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน หมายถึง ความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าของงานนั้น

ศิวกร รัตติโชติ (2561) ได้กล่าวว่า ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม เป็นการการเชื่อมโยงให้เห็นเป็นภาพความสำเร็จร่วมกัน โดยมีทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมองเห็นภาพเดียวกัน 2) เป้าหมายร่วม เป็นทั้งเป้าหมายปลายทาง ระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน 3) คุณค่าร่วม เป็นการมองให้เห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ภารกิจร่วม เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงร่วมกัน มุ่งหวังพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นภาพความสำเร็จในการนำทางร่วมกันในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูโดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียน มีความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าของงานนั้น

4. โครงสร้างสนับสนุน

กัมมัสส อาดเต (2561) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสนับสนุนทางโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ โครงสร้างทรัพยากร และระบบขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การจัดสรรเวลา สถานที่ในการพบปะ กำหนดโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำการสอนร่วมกัน ทรัพยากรหรือ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ และปัจจัยสนับสนุนทางสังคม คือ ความสัมพันธ์และบรรยากาศ ขององค์การ บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ีระหว่างสมาชิก การสร้างความไว้วางใจ

ประจักษ์ ศรสาลี (2561) ได้กล่าวว่า โครงสร้างที่สนับสนุนการอยู่รอดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน

ศยามน อินสะอาด, จิตติยา เนตรวงษ์ และศิวินิต อรรถฤทธิกุล (2560) ได้กล่าวถึง สิ่งอำนวยความสะดวก และแรงจูงใจภายนอกที่สนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ทรัพยากรสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ศิวกร รัตติโชติ (2561) ได้กล่าวว่า โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า โครงสร้างสนับสนุน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวก และแรงจูงใจภายนอกที่สนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ทรัพยากรสนับสนุน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก บรรยากาศขององค์การส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก การสร้างความไว้วางใจ โดยการจัดสรรเวลา สถานที่ในการพบปะ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องการเรียนรู้ร่วมกัน

5. ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก

ประจักษ์ ศรสาลี (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ภาวะผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม คือ การที่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้ภาวะผู้นำ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและวิชาชีพ จนเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้ขับเคลื่อนลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจ รวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2558) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำร่วมไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วมในทีมงาน จากการทำงานเป็นทีม เกิดขึ้นจากการนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคลในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่ที่ผู้นำทีมเท่านั้นแต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นผู้นำร่วมด้วย เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้ เช่น การริเริ่ม การให้ข้อมูล การแสวงหาข้อมูล การให้ความกระจำง การสรุป เป็นต้น

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำร่วม ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานของทีม ผู้นำ โดยขึ้นอยู่กับบริบทของงานและความสามารถที่หลากหลายของบุคคลในทีม ทุกคนยอมรับในความรู้ ความสามารถและการตัดสินใจของกันและกัน มีการผลัดกันเป็นผู้นำและผู้ตาม ลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจ รวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. ชุมชนกัลยาณมิตร

ประจักษ์ ศรสาลี (2561) ได้กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร คือ กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน เป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน

เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) ได้กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบ คนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน ทำให้ เกิด ความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกันเปิดใจเข้าหากัน

ศิวกร รัตติโชติ (2561) ได้กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน เป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน โดยวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมแบบเปิดเผยที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิก ร่วมกัน ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบเปิดเผย เป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน เอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกันเปิดใจเข้าหากัน ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดง เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ

เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

1.6 แนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ทองพรรณ ปัญญาอุตมกุล (2563) กล่าวว่า แนวทางพัฒนาการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีการดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (Goal) สามารถทำได้โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักแก่คณะครูในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สร้างเครื่องมือในการคัดกรองพฤติกรรมของนักเรียน ที่เป็นปัญหา เพื่อเลือกพฤติกรรมเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้ คณะกรรมการหาแนวทางร่วมกันหรือ ข้อตกลงร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ปกครอง ให้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อทำให้พฤติกรรมเป้าหมายนั้นบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

2. การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Strategy) โดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจและกระตุ้นให้ครูมีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบท ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายสามารถกระตุ้นความสนใจให้กับผู้เรียน เสริมสร้างความตระหนักให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเพื่อช่วยครูสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเรียนรู้พร้อมกับเพื่อนครูเกี่ยวกับปัญหาและการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนรายสัปดาห์ ส่งเสริม กระตุ้นให้ครูทุกคนได้จัดทำและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครบอย่างน้อย 1 หน่วยการเรียนรู้ ต่อครู 1 คน ต่อ 1 ภาคเรียน

3. การร่วมกันสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (Reflection for development) โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน แบบกัลยาณมิตร ร่วมกันตรวจสอบแผน กระบวนการนำไปใช้สร้างความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในเรื่อง ของการจัดการเรียนการสอน วิธีการสอน และการทำสื่อการสอน พี่ช่วยน้อง น้องช่วยพี่ และกระตุ้นให้ครูนำผล จากการร่วมมือกันสะท้อนคิดมาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์

4. ปฏิบัติการจัดกิจกรรม การเรียนรู้และสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง (Learning Activities and Observation) โดยการส่งเสริมให้ครูมีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ตามที่ได้ออกแบบไว้ ใช้สื่อที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียน เกิดทักษะด้านการคิด และความคงทนของความรู้ ทำปฏิทินการปฏิบัติการสอนของครูต้นแบบ (Model teacher) เพื่อนครู (Buddy teacher) และผู้เชี่ยวชาญสังเกตการสอน ส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายวีดิทัศน์ขณะการจัดการเรียนรู้

สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนและกำหนดเป้า หมายในการสังเกตการ สอนให้ชัดเจน

5. การร่วมกันสะท้อนคิดการปฏิบัติการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ (Debrief) โดยการสร้าง บรรยากาศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและผู้สังเกตการสอนควรเป็นไปแบบช่วยเหลือ ซึ่งกัน และกัน สนุกสนาน ไม่เครียด ครูมีการบันทึกข้อเสนอแนะที่ได้จากการปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับแก้ไข ในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งต่อไป

6. สรุปผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ ต่อไป (Next Step) โดยการกำหนดให้มีการบันทึกจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของการปฏิบัติการจัดการ เรียนรู้ กระตุ้นให้ครูได้นำจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผน การจัดการเรียนรู้รอบใหม่ก่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป ซึ่งโรงเรียนต้องทำอย่าง ต่อเนื่อง

สรศักดิ์ นิมากร และ เสาวณี สิริสุขศิลป์ (2560) กล่าวว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบผลสำเร็จนั้นสามารถทำได้โดย

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครูและต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุน ให้มีการจัดการกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน โดยสนับสนุนเป็นด้าน ๆ เป็นเรื่อง ๆ ไป ผู้บริหารและครู ต้องมองที่ปัญหาเดียว ไม่เช่นนั้นจะไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนเกี่ยวข้องในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง อาจจะมาจากการประชุม หรือการแจ้งอย่างไม่เป็นทางการก็ได้ การจัดการกิจกรรมต้อง มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์เพื่อจะบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นจากครู เพราะส่วนใหญ่ครู จะเป็นผู้ที่พบเห็นปัญหา เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติอยู่แล้ว

2. ควรส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าแสดงออก ผ่านการขอความเห็นจากครูหรือการจัดให้มีการประชุมครู การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียน จะต้อง มอบความไว้วางใจให้ครู และผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในโรงเรียนให้มีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มอบอำนาจและ ตัดสินใจร่วม

3. ผู้บริหารและครู ควรมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกัน มีการตัดสินใจในรูปแบบ ของคณะกรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปฏิบัติงานตามแผนกระบวนการที่วางไว้

4. ควรมีการประชุมร่วมกัน ในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ หรือ นโยบาย ครูจึงต้องรู้จักวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ รองรับกับยุคที่นักเรียนสามารถ รับ ส่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอยู่ตลอดเวลา

5. ควรมีการนิเทศกำกับ ติดตาม จากหน่วยงานต้นสังกัดหลังจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างแท้จริง

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558) กล่าวว่า การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกฝนและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ และการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายหลักของกระบวนการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการพัฒนาครู ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การจัดอบรม การเข้ารับการศึกษา การกำหนดตารางว่างของครู การเรียนรู้ร่วมกัน

2. การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างอิสระ และมีความคล่องตัว โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายภาวะผู้นำให้ครูทุกระดับ พร้อมทั้งมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและกำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การส่งเสริมและยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน คือ การส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของครู ที่มุ่งเน้นการยอมรับ ความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกัน อันส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมและเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนของครูมากยิ่งขึ้น

4. การแสวงหาการสนับสนุนทางวิชาชีพ คือ การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานของครูในโรงเรียน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียน

5. การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การบริหารจัดการแหล่งทรัพยากรเชิงโครงสร้าง ที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน โดยทรัพยากรเชิงโครงสร้างที่สำคัญ คือ เวลา และ สถานที่ เพื่อให้ครูมีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้ การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

Mahimuang (2018) กล่าวว่า ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจะขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกับหลาย ๆ กระบวนการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ไม่ได้พัฒนาบุคลากรเพียงอย่างเดียวแต่ผ่านการสนับสนุนเงื่อนไขสำคัญสองประเภท คือ 1) การตั้งค่าทางกายภาพหรือโครงสร้างและพื้นที่ในการพบปะพูดคุยกัน และ 2) คุณสมบัติของบุคคลหรือความสามารถในการเรียนรู้ของมืออาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทการสอนที่พึ่งพาซึ่งกันและกัน เช่น การสอนเป็นทีมบทเรียน

แบบบูรณาการ การสอนการตรวจสอบและการเพิ่มขีดความสามารถ แนวคิดเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผลไม่ใช่เรื่องใหม่ จะมีผลบังคับใช้อย่างกว้างขวางเมื่อขึ้นอยู่กับการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้จากการทำงาน

Marx (2007) กล่าวว่าในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ การทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและการมีโครงสร้างของครูช่วยเพิ่มคุณภาพการสอนให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสนับสนุนรูปแบบของการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนจะต้องเปลี่ยนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง ทีมงานต้องทำงานร่วมกัน ซึ่งสมาชิกทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ทีมงานมีความเข้าใจร่วมกันว่าการเรียนรู้ไม่ใช่การสอนเป็นศูนย์กลาง ลักษณะสำคัญสองประการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การมุ่งเน้นที่การเรียนรู้เป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมควบคู่กับครูยอมรับความรับผิดชอบร่วมกันสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมตามกระบวนการ แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด คือ การได้รับคำแนะนำจากประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนหลายครั้ง สนทนาสะท้อนคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในระหว่างการประชุมที่มุ่งนำไปสู่การปฏิบัติและการทดลองในห้องเรียนความพยายามทั้งหมดคือพิจารณาจากผลกระทบที่กิจกรรมมีต่อการเรียนรู้ ผลลัพธ์ที่ตั้งใจไว้ คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการหรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะช่วยขับเคลื่อนหรือพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสังเกตการณ์ กระบวนการปฏิบัติจริง การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ การส่งเสริมให้ครูร่วมกันสะท้อนคิด และการแสวงหาการสนับสนุนทางวิชาชีพ โดยผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครู ส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าแสดงออก การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น จะขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกับหลาย ๆ กระบวนการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

1.7 นโยบายการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รัฐบาลมีเป้าหมายในการสร้างความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดของประเทศ เพื่อช่วยพัฒนาให้เกิดสังคมแห่งภูมิปัญญาและการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในสถานศึกษา จึงมีนโยบายที่ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืนและการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

พัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เพื่อให้ครูเกิดสังคมนการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นมาตรการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ดำเนินการเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดยพัฒนาให้เป็นครูเป็นครูยุคใหม่ ปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ปรับวิธีสอนให้เด็กสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำกิจกรรมในชั้นเรียน ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบ การสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีบทบาทเป็นนักวิจัย พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อผลลัพธ์ของผู้เรียนโดยมีแนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) มีนโยบายเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) โดยมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมจนเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็แนวทางพัฒนา โดยให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ นอกจากนี้การอบรม ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริง ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดของการอบรมเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ผู้เข้าอบรม ต้องรู้ว่าวันนี้ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้าง และจะท้ออย่างไรให้ความรู้จากการอบรมส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ไม่ใช่คำนึงถึงวิทยฐานะเพียงอย่างเดียว

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2563) ได้ให้แนวปฏิบัติของหน่วยงานในการขอความร่วมมือการพัฒนาวิชาชีพ แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ดังนี้

1. หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานต้นสังกัด อาทิ ศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์จังหวัด กองการศึกษาหน่วยงานระดับสำนักงานเขตพื้นที่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันอุดมศึกษา หรือ หน่วยงานทางการศึกษาอื่น

2. แนวปฏิบัติของหน่วยงาน

2.1 บุคลากรในหน่วยงานต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 ต้องดำเนินกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตาม กระบวนการของคุรุสภา คือแต่ละวงรอบ ประกอบด้วย การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and norms) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning) การร่วมมือร่วมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ (Collaboration) การเปิดรับการชี้แนะ การปฏิบัติงาน (Expert advice and study visit) และการสนทนาที่ มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection dialogue)

2.3 ต้องดำเนินกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่าง น้อย 3 วงรอบ

2.4 ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (ครู) ต้องทำหน้าที่ 2 บทบาท คือ ครูผู้สอน (Model Teacher) และครูร่วมการเรียนรู้ (Buddy Teacher)

2.5 ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต้องไม่เกิน 1 ปี หลังจาก ที่ สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภาให้ความเห็นชอบการขอความร่วมมือ

2.6 ไม่เปลี่ยนแปลงโครงการหรือกิจกรรมระหว่างดำเนินการ

2.7 ต้องให้ความร่วมมือในการเผยแพร่ผลงานการจัดดำเนินโครงการหรือกิจกรรม พัฒนาวิชาชีพในการดำเนินงานของคุรุสภา กรณีที่หน่วยงานไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติสำนักงานเลขาธิการ คุรุสภาอาจยกเลิกความร่วมมือ โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจะแจ้งให้หน่วยงานทราบโดยเร็ว

3. ขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน

3.1 การขอความร่วมมือให้หน่วยงานยื่นหนังสือมายังสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พร้อมทั้งโครงการหรือกิจกรรมและรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมตามแบบที่คุรุสภากำหนด

3.2 สามารถดำเนินการได้ภายหลังจากได้รับการเห็นชอบจากสำนักงานเลขาธิการ คุรุสภาแล้ว

3.3 การออกเกียรติบัตรให้หน่วยงานยื่นหนังสือมายังสำนักเลขาธิการคุรุสภา พร้อมรายงานผลการจัดกิจกรรม จำนวน 1 เล่ม และเกียรติบัตรตามแบบที่คุรุสภากำหนดให้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใน 30 วัน นับจากวันสิ้นสุดการดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และได้ดำเนินนโยบายเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปถือปฏิบัติ โดยในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563 ได้กำหนดพันธกิจข้อที่ 3 เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ และกำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีชั่วโมงของกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปีละไม่ต่ำกว่า 50 ชั่วโมง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3, 2562)

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า นโยบายการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวปฏิบัติของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทและสภาพการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 เพื่อนำมาใช้ในการเป็นกรอบแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ตามรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่บริการ จำนวน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอรามัน อำเภอกรงปินัง อำเภอยะหา อำเภอกาบัง อำเภอบันนังสตา อำเภอเบตงอำเภอและอำเภอธารโต มีโรงเรียนในสังกัด รวมทั้งสิ้น 12 โรงเรียน ประกอบด้วย อำเภอเมือง ได้แก่ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ-สมเด็จพระศรีนครินทร์ยะลา โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงจังหวัดยะลา โรงเรียนสตรียะลา โรงเรียนคณะ-ราษฎรบำรุง 2 และ อำเภอเบตง ได้แก่ โรงเรียนจันทร์ประภัสสรอนุสรณ์ และโรงเรียนเบตง “วีระราษฎร์-ประสาน” อำเภอธารโต ได้แก่ โรงเรียนธารโตวัฒนวิทย์ และ โรงเรียนนิคมพัฒน์วิทย์ อำเภอบันนังสตา โรงเรียนบันนังสตาวิทยา อำเภอรามัน โรงเรียนรามันห์ศิริวิทย์ อำเภอยะหา โรงเรียนยะหา ศิรยานุกูล และ อำเภอกาบัง โรงเรียนกาบังพิทยาคม มีครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 12 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน ครู 409 คน รวม 424 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2562)

2.2 การขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 มีการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

วิสัยทัศน์ ส่งเสริมการจัดการศึกษาได้ มาตรฐานสากล โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและความ เป็นไทยในสังคมพหุวัฒนธรรม

พันธกิจ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ผู้เรียนมีขีดความสามารถในการแข่งขันโดยให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ และคุณลักษณะตามมาตรฐานสากล

จุดเน้นในการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การขับเคลื่อนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบองค์รวมเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนสู่ความยั่งยืนขึ้น

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

ศยามน อินสอาด, ฐิติยา เนตรวงษ์ และศิวินิต อรรถวุฒิกุล (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ไอซีทีของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการใช้ไอซีทีและการเข้าถึงไอซีทีที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 2) เพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ไอซีที 3) ศึกษาผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ไอซีที กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จำนวน 9 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมระดมความคิดเห็น 7 คน และครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบประเมินรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจภายนอก ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจด้านกระบวนการ ด้านคุณลักษณะชุมชน และด้านผลลัพธ์

ศิวกร รัตติโชต (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้เพื่อ 1) ศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู 2) วิเคราะห์อิทธิพลพระดัตที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และ 3) สร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู สร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะเวลาที่สำคัญ ระยะเวลาที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาคณะกรรมาธิการและสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ ข้อความ ระยะเวลาที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการพัฒนารอบแนวคิดและข้อคำถามในการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 119 คน และครูจำนวน 1,190 คน และการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ระยะเวลาที่ 3 การยกร่างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน โดยการใช้แบบสอบถามและสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เลือกรูปแบบเจาะจง จำนวน 15 คน เครื่องมือแบบตรวจสอบยกร่าง ผลการวิจัย พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูมีองค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า แบ่งออกเป็นเงื่อนไขระดับครู ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม เงื่อนไขระดับโรงเรียน คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ขนาดของโรงเรียน 4) วัฒนธรรมองค์กร และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และกระบวนการ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ รวมถึงผลการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่นด้วยโปรแกรมเอชแอลเอ็ม พบว่า ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ด้านประสบการณ์ ด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม ตัวแปรระดับครูที่มี อิทธิพลทางลบต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม ตัวแปรระดับโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

สรศักดิ์ นิมากร และเสาวณี สิริสุขศิลป์ (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้าน

ร่างกาย หรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน รวม 111 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบบสอบถาม มี ระยะที่ 2 เป็นการเสนอแนวทางทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ วิเคราะห์เนื้อหา โดยการตรวจสอบสามเส้า ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพและการมี วิทยุทัศน์ร่วมกันมี ระดับการปฏิบัติในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง และ แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ของครู มีการส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าแสดงออกผ่านการขอความเห็นจากครูหรือการจัดให้มีการประชุม ผู้บริหารและครู ควรมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกันมีการตัดสินใจใน รูปแบบคณะกรรมการ ควรมี การประชุมร่วมกัน ในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบายและควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม หลังจากการปฏิบัติงาน

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Vanblaere and Devos (2016) ได้ศึกษาภาวะผู้นำโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพใน 48 โรงเรียนประถมศึกษาในเมืองเฟลมิช (เบลเยียม) จากครูที่มีประสบการณ์ 495 คน พบว่าภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานและส่งเสริม พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้ดีขึ้น 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การกระทำของผู้นำที่แสดงออก หรือมอบอำนาจ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

Dora (2015) ได้ศึกษาระดับความสามารถและการรับรู้ของครูกับการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในฮ่องกง พบว่า ระดับความสามารถและการรับรู้ของครูสัมพันธ์กับการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัยได้แก่ 1) วิทยุทัศน์ร่วม 2) บรรยากาศองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร และ 4) โครงสร้างองค์กร

Stewart ได้ศึกษาการรับรู้ของครุมัธยมศึกษาต่อประสิทธิผลของการดำเนินการชุมชน แห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ (PLC) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครุมัธยมศึกษาในโรงเรียนเขตเมืองหลุยเซียน่า เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ แล้ววิเคราะห์หาประเด็นที่เกิดขึ้น ผลการวิจัยพบว่า PLC ปัจจุบันมีประโยชน์แต่จำเป็นต้องปรับปรุงที่เกี่ยวข้องกับเจตนาและการวางแผน ในประเด็นต่อไปนี้ คือ เวลา ความร่วมมือร่วมกันรับผิดชอบและมุ่งเน้นการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคน

Bryk and Louise (1999) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนทางวิชาชีพของ โรงเรียนใน ชิคาโก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการส่งเสริม สนับสนุน: ขนาดโรงเรียน และความเชื่อใจของครู 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบ: ผู้เรียน และชุมชน และ 3) ปัจจัยด้านครูผู้สอน

ทั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ช่วยพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ พัฒนานองค์กรให้ก้าวทันยุคสมัย พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนให้เกิดความยั่งยืนและจากแนวคิดของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ผู้วิจัยศึกษาสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) โครงสร้างสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และ 6) ชุมชนกัลยาณมิตร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ โดยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 157 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan สุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก แสดงดังตารางที่ 3.1

1.3 ผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน รวมจำนวน 6 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กาบังพิทยาคม	14	10
จันทร์ประภัสสรอนุสรณ์	16	12
คณะราษฎรบำรุง 2	15	11
ธารโตวัฒนวิทย์	21	16
บันนังสตาวิทยา	31	25
ยะหาศิรยานุกูล	27	13
รามันห์ศิริวิทย์	20	16
นิคมพัฒนาวิทย์	13	9
รวม	157	112

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแบบสอบถาม แบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) โครงสร้างสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และ 6) ชุมชนกัลยาณมิตร แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (อ้างถึงใน ชูศรีวงศ์รัตน์, 2550)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรเป็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรเป็น อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรเป็น อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรเป็น อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรเป็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.1.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

เป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual Interview) มีโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ที่แน่นอน ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ

- 1) ส่วนแรก เป็นส่วนที่ใช้บันทึกข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ โครงการวิจัย วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ สถานที่สัมภาษณ์ ชื่อผู้สัมภาษณ์
- 2) ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เป็นข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา
- 3) ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ขั้นตอนในการทำแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

- 1) ศึกษาความรู้พื้นฐาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นนิยามศัพท์และกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า
- 2) สร้างแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 3) นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective congruence: IOC) ระหว่างนิยามของตัวแปรกับข้อคำถามและได้ค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อเท่ากับ 1.0
- 4) ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่จริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 0.79 และสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 0.83

6) จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2.2 ขั้นตอนในการทำแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
- 3) นำข้อมูลจากการหาค่าความถี่ความต้องการจำเป็นที่มีค่าตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป มาสร้างเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา
- 4) นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ขอความร่วมมือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา เพื่อขอความร่วมมือสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลโดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน 112 คน

3.1.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 112 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และได้รับกลับคืนมา 112 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.1.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนมา เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ขอความร่วมมือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลาและผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือเก็บข้อมูลจากศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมายจำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน

3.2.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 15 กันยายน ถึง 28 ตุลาคม โดยได้สัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ในระหว่างวันที่ 19 - 20 กันยายน 2564 และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1 ในวันที่ 22 กันยายน 2564 คนที่ 2 วันที่ 28 ตุลาคม 2564 สำหรับครูผู้สอนสัมภาษณ์ในวันที่ 15 และ 16 กันยายน 2564

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์แบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามนำไปวิเคราะห์ข้อมูลกับเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

4.1.2 วิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๕ นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการปฏิบัติ
4.50 – 5.00	หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรเป็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรเป็นอยู่ในระดับ มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรเป็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรเป็นอยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่ควรเป็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.1.3 วิเคราะห์หาค่าความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมาหาค่าความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร $PNI_{Modified} = (I-D)/D$ เมื่อ I (Important) หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่จริงและ D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่ควรเป็น

4.2 การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ข้อมูลแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 ท่าน แล้วทำการสังเคราะห์เรียบเรียงเป็นแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๕

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) แนวทางส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา

ตอนที่ 3 ผลการจัดลำดับต้องการจำเป็นความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	31	27.70
	หญิง	81	72.30
รวม		112	100.00
2. ตำแหน่ง			
	ครู	51	45.54
	ครู ชำนาญการ	33	29.47
	ครู ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	8	7.14
	ครู พนักงานราชการ	12	10.71
	ครู อิสลามศึกษา	8	07.14
รวม		112	100.0
3. ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรี	96	85.71
	ปริญญาโท	16	14.29
รวม		112	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน			
	ต่ำกว่า 5 ปี	45	40.18
	6 - 10 ปี	48	42.86
	11 - 15 ปี	10	8.93
	16 - 20 ปี	7	6.25
	มากกว่า 20 ปี	2	1.78
รวม		112	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.30 มีตำแหน่งครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.53 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.71 และประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.86

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

การวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา จำแนกเป็นด้าน ๆ และภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2 – 4.14

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรเป็น		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
1. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.05	0.52	มาก	4.77	0.41	มากที่สุด
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.77	0.46	มากที่สุด	4.82	0.38	มากที่สุด
3. วิสัยทัศน์ร่วม	4.67	0.50	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด
4. โครงสร้างสนับสนุน	4.64	0.51	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด
5. ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก	4.45	0.58	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด
6. ชุมชนกัลยาณมิตร	4.73	0.45	มากที่สุด	4.75	0.43	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.55	0.50	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.55, SD = 0.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ($M = 4.77, SD = 0.46$) ชุมชนกัลยาณมิตร ($M = 4.73, SD = 0.45$) วิสัยทัศน์ร่วม ($M = 4.67, SD = 0.50$) และโครงสร้างสนับสนุน ($M = 4.64, SD = 0.51$) สำหรับด้านอยู่ในระดับมากที่สุดมี 2 ด้าน คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($M = 4.05, SD = 0.52$) และภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก ($M = 4.45, SD = 0.58$)

ส่วนสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.74$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าสูงสุด 3 ด้าน คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ($M = 4.82$, $SD = 0.38$) ชุมชนกัลยาณมิตร ($M = 4.75$, $SD = 0.43$) และวิสัยทัศน์ร่วม ($M = 4.70$, $SD = 0.47$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรเป็น		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
1. ครูมีโอกาสได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.22	0.42	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด
2. ครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน	3.81	0.48	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
3. ครูมีการร่วมกันประเมินผลสำเร็จเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน	3.95	0.60	มาก	4.63	0.49	มากที่สุด
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.17	0.57	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	4.29	0.47	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
6. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	3.98	0.55	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการสรุปทเรียนการทำงานเพื่อให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน	3.91	0.58	มาก	4.92	0.27	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.05	0.52	มาก	4.77	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ในภาพรวมสภาพที่เป็นจริงด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($M = 4.05$, $SD = 0.52$) โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ($M = 4.29$, $SD = 0.47$) ครูมีโอกาสได้

เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง ($M = 4.22, SD = 0.42$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.17, SD = 0.57$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน ($M = 3.81, SD = 0.48$)

ส่วนสภาพที่ควรเป็นในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการสรุปบทเรียนการทำงานเพื่อให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน ($M = 4.92, SD = 0.27$) ครูมีโอกาสได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง ($M = 4.81, SD = 0.39$) ครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ($M = 4.79, SD = 0.41$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูมีการร่วมกันประเมินผลสำเร็จเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน ($M = 4.63, SD = 0.49$) รายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูมีความทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ ($M = 4.72, SD = 0.45$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการมีที่มร่วมแรงร่วมใจของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

การมีที่มร่วมแรงร่วมใจ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรเป็น		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
1. ครูร่วมมือกันในการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.86	0.35	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด
2. ครูร่วมมือกันในการช่วยเหลือสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	4.84	0.37	มากที่สุด	4.87	0.34	มากที่สุด
3. ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.82	0.41	มากที่สุด	4.87	0.34	มากที่สุด
4. ครูมีการทำงานเป็นทีม โดยร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.61	0.71	มากที่สุด	4.72	0.45	มากที่สุด
5. ในการปฏิบัติงานครูจะร่วมมือกันดำเนินการและรับผิดชอบร่วมกัน	4.74	0.48	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.77	0.46	มากที่สุด	4.82	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ในภาพรวมสภาพที่เป็นจริงด้านการมีที่มร่วมแรงร่วมใจ มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77, SD = 0.46$) โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก คือ

ครูร่วมมือกันในการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ($M = 4.86, SD = 0.35$) ครูร่วมมือกันในการช่วยเหลือสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ($M = 4.84, SD = 0.37$) ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ($M = 4.82, SD = 0.41$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูมีการทำงานเป็นทีม โดยร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($M = 4.61, SD = 0.71$)

ส่วนสภาพที่ควรเป็น ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครูร่วมมือกันในการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ($M = 4.88, SD = 0.33$) ครูร่วมมือกันในการช่วยเหลือสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ($M = 4.87, SD = 0.34$) ในการปฏิบัติงานครูจะร่วมมือกันดำเนินการและรับผิดชอบร่วมกัน ($M = 4.75, SD = 0.44$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูมีการทำงานเป็นทีม โดยร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($M = 4.72, SD = 0.45$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรเป็น		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
1. ครูมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน	4.74	0.55	มากที่สุด	4.78	0.46	มากที่สุด
2. ครูมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.81	0.39	มากที่สุด	4.82	0.38	มากที่สุด
3. ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	4.67	0.47	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด
4. ครูดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.63	0.49	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด
5. ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพครู	4.59	0.53	มากที่สุด	4.63	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรเป็น		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
6. ครูตระหนักในคุณค่าของการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพครู	4.60	0.54	มากที่สุด	4.64	0.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.67	0.50	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ในภาพรวมสภาพที่เป็นจริงด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67, SD = 0.50$) โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ครูมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ($M = 4.81, SD = 0.39$) ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน ($M = 4.74, SD = 0.55$) ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ($M = 4.67, SD = 0.47$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ($M = 4.59, SD = 0.53$)

ส่วนสภาพที่ควรเป็นในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าสูงที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ครูมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ($M = 4.82, SD = 0.38$) ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน ($M = 4.78, SD = 0.46$) ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ($M = 4.67, SD = 0.47$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพครู ($M = 4.63, SD = 0.50$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุน	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรเป็น		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารจัดการสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู	4.63	0.54	มากที่สุด	4.64	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาและตารางอย่างเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู	4.61	0.53	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีการให้บริการและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าถึงง่ายเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	4.63	0.52	มากที่สุด	4.69	0.47	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารให้แก่ครูหลากหลายช่องทาง	4.53	0.55	มากที่สุด	4.69	0.47	มากที่สุด
5. สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบที่มงานเป็นหลัก	4.76	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
6. สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร	4.73	0.50	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
7. สถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร	4.57	0.53	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.64	0.51	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ในภาพรวมสภาพที่เป็นจริงด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.64, SD = 0.51$) โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ

สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบที่มงานเป็นหลัก ($M = 4.76$, $SD = 0.43$) สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร ($M = 4.73$, $SD = 0.50$) สถานศึกษามีการให้บริการและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าถึงง่ายเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ($M = 4.63$, $SD = 0.52$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารให้แก่ครูหลากหลายช่องทาง ($M = 4.53$, $SD = 0.55$)

ส่วนสภาพที่ควรเป็นในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($M = 4.68$, $SD = 0.47$) โดยรายการที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร ($M = 4.77$, $SD = 0.42$) สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบที่มงานเป็นหลัก ($M = 4.76$, $SD = 0.43$) สถานศึกษามีการให้บริการและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าถึงง่ายเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารให้แก่ครูหลากหลายช่องทาง ($M = 4.69$, $SD = 0.47$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร ($M = 4.61$, $SD = 0.49$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิกของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรเป็น		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
1. ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน	4.41	0.62	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด
2. ครูยอมรับในการตัดสินใจของกันและกัน	4.47	0.55	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด
3. ครูทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีความตระหนักและใส่ใจในงานที่ทำ	4.44	0.60	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.45	0.60	มาก	4.69	0.47	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่หลากหลายและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่	4.46	0.54	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรเป็น		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มี โอกาสแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและ ผู้ตาม	4.45	0.55	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.45	0.58	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ในภาพรวมสภาพที่เป็นจริงด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิกมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45, SD = 0.58$) โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ คุรุยอมรับในการตัดสินใจของกันและกัน ($M = 4.47, SD = 0.55$) ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่หลากหลายและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ($M = 4.46, SD = 0.54$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม ($M = 4.45, SD = 0.55$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ คุรุยอมรับในความรู้ความสามารถ ของกันและกัน ($M = 4.41, SD = 0.62$)

ส่วนสภาพที่ควรเป็น ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($M = 4.70, SD = 0.46$) โดยรายการที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ คุรุยอมรับในการตัดสินใจของกันและกัน ($M = 4.71, SD = 0.46$) ครูทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีความตระหนักและใส่ใจในงานที่ทำ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่หลากหลายและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ($M = 4.71, SD = 0.45$) คุรุยอมรับในการตัดสินใจของกันและกัน ($M = 4.70, SD = 0.46$) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($M = 4.69, SD = 0.47$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม ($M = 4.68, SD = 0.47$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านชุมชนกัลยาณมิตรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรเป็น		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. ครูมีความเป็นมิตรและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.74	0.46	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
2. ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและพร้อมเปิดใจเข้าหากัน	4.76	0.45	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด
3. ครูมีการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน	4.75	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
4. ครูมีน้ำใจเอื้ออาทรและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.73	0.44	มากที่สุด	4.75	0.43	มากที่สุด
5. ครู มีความทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ	4.69	0.47	มากที่สุด	4.72	0.45	มากที่สุด
6. ครูทำงานร่วมกันด้วยความรู้สึกปลอดภัยไม่มีความกดดันจากฝ่ายต่าง ๆ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
7. ครูทำงานร่วมกันด้วยความรู้สึกปลอดภัยไม่มีความกดดันจากฝ่ายต่าง ๆ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.73	0.45	มากที่สุด	4.75	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในภาพรวมสภาพที่เป็นจริงด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.73, SD = 0.45$) โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและพร้อมเปิดใจเข้าหากัน ($M = 4.76, SD = 0.55$) ครูมีการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ($M = 4.75, SD = 0.43$) ครูมีความเป็นมิตรและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($M = 4.74, SD = 0.46$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครู มีความทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ ($M = 4.69, SD = 0.47$)

ส่วนสภาพที่ควรเป็น ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($M = 4.75, SD = 0.43$) โดยรายการที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและพร้อมเปิดใจเข้าหากัน ($M = 4.79,$

$SD = 0.41$) ครูมีการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ครูมีความเป็นมิตรและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($M = 4.76, SD = 0.43$) ครูมีน้ำใจเอื้ออาทรและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($M = 4.75, SD = 0.43$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูมีความทุ่มเทเสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ ($M = 4.72, SD = 0.45$)

ตอนที่ 3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๒

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒ โดยวิธี Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการ ประเมินความแตกต่าง ดังตารางที่ 4.9 - ตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.9 ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒ ในแต่ละด้าน

การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ยสภาพ การดำเนินงาน ที่เป็นอยู่จริง	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่ควรเป็น	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.05	4.77	0.181	1
2. ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก	4.45	4.70	0.056	2
3. การมีโครงสร้างสนับสนุน	4.64	4.68	0.011	3
4. การมีทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.77	4.82	0.009	4
5. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.67	4.70	0.006	5
6. ชุมชนกัลยาณมิตร	4.73	4.75	0.004	6

จากตารางที่ 4.9 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒ พบว่า มีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับ ดังนี้ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.181$) ภาวะผู้นำร่วม และสมาชิก ($PNI_{Modified} = 0.056$) การมีทีมร่วมแรงร่วมใจ ($PNI_{Modified} = 0.010$) การมีโครงสร้างสนับสนุน

($PNI_{Modified} = 0.009$) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($PNI_{Modified} = 0.006$) ชุมชนกัลยาณมิตร ($PNI_{Modified} = 0.004$) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง	สภาพการดำเนินงานที่ควรเป็น	$PNI_{modified}$	ลำดับ
	M_1	M_2		
1. ผู้บริหารมีการสรุปทเรียนการทำงานเพื่อให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน	3.91	4.92	0.258	1
2. ครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน	3.81	4.79	0.257	2
3. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	3.98	4.68	0.176	3
4. ครูมีการร่วมกันประเมินผลสำเร็จเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน	3.95	4.63	0.172	4
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.17	4.78	0.416	5
6. ครูมีโอกาสได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.22	4.81	0.140	6
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	4.29	4.68	0.091	7
ค่าเฉลี่ยรวม	4.05	4.77	0.181	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ พบว่ามีรายการที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการสรุปทเรียนการทำงานเพื่อให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.258$) ครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ใน

การแก้ปัญหาและพัฒนางาน ($PNI_{Modified} = 0.257$) และผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ($PNI_{Modified} = 0.176$)

ตารางที่ 4.11 ต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก

ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก	สภาพการ ดำเนินงาน ที่เป็นอยู่จริง M_1	สภาพการ ดำเนินงาน ที่ควรเป็น M_2	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของกัน และกัน	4.41	4.70	0.066	1
2. ครูทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีความตระหนักและใส่ใจในงานที่ทำ	4.44	4.71	0.061	2
3. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่หลากหลาย และใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่	4.46	4.71	0.056	3
4. ครูยอมรับในการตัดสินใจของกันและกัน	4.47	4.71	0.054	4
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน	4.45	4.69	0.054	5
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดง บทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม	4.45	4.68	0.052	6
ค่าเฉลี่ยรวม	4.45	4.70	0.057	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา รายด้าน ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก พบว่ามีรายการที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรกได้แก่ ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน ($PNI_{Modified} = 0.066$) ครูทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถมีความตระหนักและใส่ใจในงานที่ทำ ($PNI_{Modified} = 0.061$) และผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่หลากหลายและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ($PNI_{Modified} = 0.056$)

ตารางที่ 4.12 ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุน

การมีโครงสร้างสนับสนุน	สภาพการ ดำเนินงาน ที่เป็นอยู่จริง	สภาพการ ดำเนินงาน ที่ควรเป็น	PNI _{modified}	ลำดับ
	M_1	M_2		
1. สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารให้แก่ครูหลากหลาย	4.53	4.69	0.035	1
2. สถานศึกษามีการให้บริการและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าถึงง่ายเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	4.63	4.69	0.013	2
3. สถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร	4.57	4.61	0.009	3
4. สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร	4.73	4.77	0.008	4
5. ผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาและตารางอย่างเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู	4.61	4.64	0.007	5
6. ผู้บริหารจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู	4.63	4.64	0.002	6
7. สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก	4.76	4.76	0.000	7
ค่าเฉลี่ยรวม	4.64	4.69	0.011	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุน พบว่ามีรายการที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารให้แก่ครูหลากหลายช่องทาง (PNI_{Modified} = 0.035) สถานศึกษามีการให้บริการและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าถึงง่ายเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

($PNI_{Modified} = 0.013$) และสถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร ($PNI_{Modified} = 0.009$)

ตารางที่ 4.13 ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านการมีทีมร่วมแรงร่วมใจ

การมีทีมร่วมแรงร่วมใจ	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง M_1	สภาพการดำเนินงานที่ควรเป็น M_2	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. ครูมีการทำงานเป็นทีม โดยร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.61	4.72	0.024	1
2. ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.82	4.87	0.010	2
3. ครูร่วมมือกันในการช่วยเหลือ สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	4.84	4.87	0.006	3
4. ครูร่วมมือกันในการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.86	4.88	0.004	4
5. ในการปฏิบัติงาน ครูจะร่วมมือกันดำเนินการและรับผิดชอบร่วมกัน	4.74	4.75	0.002	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.77	4.82	0.009	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านการมีทีมร่วมแรงร่วมใจ พบว่ามีรายการที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีการทำงานเป็นทีม โดยร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมตัดสินใจในการ ($PNI_{Modified} = 0.024$) ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{Modified} = 0.010$) และครูร่วมมือกันในการช่วยเหลือ สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ($PNI_{Modified} = 0.006$)

ตารางที่ 4.14 ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านการมี
วิสัยทัศน์ร่วม

การมีวิสัยทัศน์ร่วม	สภาพการ ดำเนินงาน ที่เป็นอยู่จริง	สภาพการ ดำเนินงาน ที่ควรเป็น	PNI _{modified}	ลำดับ
	M_1	M_2		
1. ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ	4.59	4.63	0.009	1
2. ครูตระหนักในคุณค่าของการปฏิบัติหน้าที่ใน วิชาชีพ	4.74	4.78	0.008	2
3. ครูมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและสร้าง ภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน	4.60	4.64	0.008	2
4. ครูดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผล วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.63	4.66	0.006	3
5. ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและร่วม รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตน	4.67	4.67	0.005	4
6. ครูมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการ เรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.81	4.82	0.002	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.67	4.70	0.006	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านการมี
วิสัยทัศน์ร่วม พบว่ามีรายการที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการ
พัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (PNI_{Modified} = 0.009) ครูตระหนักในคุณค่าของการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพ
ครูมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน ครูตระหนักในคุณค่าของการ
ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพครู (PNI_{Modified} = 0.008) และ ครูร่วมมือกันในการช่วยเหลือ สนับสนุนและพัฒนา
ศักยภาพของผู้เรียน (PNI_{Modified} = 0.006)

ตารางที่ 4.15 ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน
มัธยมศึกษา ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ด้านชุมชน
กัลยาณมิตร

ชุมชนกัลยาณมิตร	สภาพการ ดำเนินงาน ที่เป็นอยู่จริง	สภาพการ ดำเนินงาน ที่ควรเป็น	PNI _{modified}	ลำดับ
	M_1	M_2		
1. ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและ พร้อมเปิดใจเข้าหากัน	4.76	4.79	0.006	1
2. ครูมีความทุ่มเท เสียสละและอุทิศตน เพื่อวิชาชีพ	4.69	4.72	0.006	1
3. ครูมีความเป็นมิตรและไว้วางใจซึ่งกันและ กัน	4.74	4.76	0.004	2
4. ครูมีน้ำใจ เอื้ออาทรและให้การช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	4.73	4.75	0.004	2
5. ครูมีการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน	4.75	4.76	0.002	3
6. ครูทำงานร่วมกันด้วยความรู้สึกปลอดภัย ไม่มีความกดดันจากฝ่ายต่าง ๆ	4.73	4.74	0.002	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.73	4.75	0.004	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา รายด้านด้าน
ชุมชนกัลยาณมิตร พบว่ามีรายการที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีเสรีภาพในการแสดง
ความคิดเห็นและพร้อมเปิดใจเข้าหากัน ครูมีความทุ่มเทเสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ ครู มีความทุ่มเท
เสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ (PNI_{Modified} = 0.006) ครูมีความเป็นมิตรและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูมี
น้ำใจ เอื้ออาทรและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (PNI_{Modified} = 0.004) ครูมีการให้เกียรติและเคารพซึ่งกัน
และกันครูทำงานร่วมกันด้วยความรู้สึกปลอดภัย ไม่มีความกดดันจากฝ่ายต่าง ๆ (PNI_{Modified} = 0.002)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน ระหว่างเดือนกันยายน – ตุลาคม 2564 ถึงแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา ในรายด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีค่าตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป ซึ่งมี 2 ข้อได้แก่ 1) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 2) ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก แล้วนำมาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีสาระสำคัญ ดังนี้

4.1 แนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา

4.1.1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ปฏิบัติจริง

1.1) ผู้บริหารควรมีการสื่อสารในองค์กร ถึงการกำหนดจุดเน้นในการส่งเสริมให้ครูได้นำประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอว่า “แนวทางที่จะส่งเสริมให้ครูเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติจริงนั้น จึงควรที่จะเริ่มจากการสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กรก่อน ถึงการกำหนดรูปแบบต่าง ๆ เพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลง รูปแบบดังกล่าวนี้ อาจมาจากการสร้างขึ้นมาด้วยกันในองค์กรโรงเรียนหรืออาจจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จริงของแต่ละคนหรือการร่วมศึกษาวิจัยในชั้นเรียนก็ได้”

1.2) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติจริง เช่น การส่งเสริมให้ครูทุกคนจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และใช้วิธีการถอดบทเรียนจากการปฏิบัติงานผ่านเวทีการประชุมต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้มีเวทีในการสะท้อนคิดและสะท้อนผล ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “โรงเรียนจะต้องสร้างวัฒนธรรม จะต้องสร้างบรรยากาศ ให้มีเวที เอาเวทีต่าง ๆ ที่ครูได้ทำงานนั้นมาสะท้อนคิดสะท้อนผลซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจจะทำให้ได้แนวทางหรือประสบการณ์ต่าง ๆ จากงานในหน้าที่มาสร้างการเรียนรู้ในองค์กร”

1.3) ผู้บริหารควรมีเทคนิคการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครูอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เพื่อเป็นการติดตาม ประเมินผลและชี้แนะการทำงานของครูรวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้ครูได้นำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ หรือการอบรมต่าง ๆ มาสู่การลงมือปฏิบัติจริง

2) การร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน การร่วมกันประเมินผลสำเร็จเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และการเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

2.1) ครูควรมีการศึกษาทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา นวัตกรรม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมได้อย่างถูกต้อง ดังที่ผู้ให้ สัมภาษณ์กล่าวว่า “ในการที่ผู้บริหารจะส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาโดยการใช้ รูปแบบการทำงานร่วมกันของครูนั้นจะต้องให้ครูศึกษาหลักการและทฤษฎีในการสร้างนวัตกรรมด้วย”

2.2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรม โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดนิทรรศการและจัดให้มี การอบรมเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา นวัตกรรม สำหรับสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมใน นิทรรศการ การอบรม และการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งที่ต้นสังกัดจัดให้หรือการอบรมตามที่ตนเองสนใจ โดยอาจจัดสรรเวลา และงบประมาณตามความจำเป็น

2.3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และรูปแบบการทำงานร่วมกันผ่านเวทีระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น เวที ระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือระดับประเทศ สำหรับเวทีระดับโรงเรียนผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เวที ในการระดมความคิดเห็น เช่น การประชุมประจำเดือน การสร้างกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน โรงเรียน โดยให้คณะบริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นในกลุ่มชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมืออาชีพ และจะทำให้สมาชิกทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม ตามที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “ในการที่จะส่งเสริมให้ครูนั้นร่วมกันสร้าง นวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน คงจะหนีไม่พ้นการสร้างกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ โดยคณะบริหารควรส่งเสริมการสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ”

2.4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการร่วมพัฒนา นวัตกรรมของครูอย่างจริงจังและเป็นระบบ โดยอาจจะจัดทำเป็นโครงการหรือแผนงานของสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้มีเวลาร่วมกันในการสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนานวัตกรรม อันจะนำไปสู่การนำผลงานที่พัฒนา ร่วมกันลงสู่ห้องเรียน

2.5) สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ (KM : Knowledge Management) เพื่อนำไปสู่การนำปัญหาในชั้นเรียน หรือในฝ่ายงานมาร่วมกันสร้าง ประเด็นขึ้นมาผ่านการประชุมใหญ่ เพื่อให้เห็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในการสร้างเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน จนนำไปสู่การสร้างกลุ่ม ย่อย ๆ ที่มีอุดมการณ์ร่วมกันหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนางานได้จริง

ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “กระบวนการหนึ่งในการส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ นั้น ต้องเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้หรือที่เราเรียกว่า KM หรือ Knowledge Management”

3) การเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน

3.1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสถานศึกษาควร สนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น เวลา บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ แหล่งสืบค้นข้อมูลเพื่อให้ ครูสามารถสืบค้นข้อมูลได้

3.2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสถานศึกษาควรจัดทำ เว็บไซต์ของตนเองที่ทันสมัย มีลิงค์ฐานข้อมูลให้ครูได้เข้าไปค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาตนเอง เช่น สื่อการสอนออนไลน์ คลังวิจัยออนไลน์ หรือเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น สำนักวิชาการ คุณครูต่อทคอม

3.3) ผู้บริหารควรสร้างช่องทาง ให้โอกาสและให้เวลาครูในการเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างหลากหลายเพื่อให้ครูได้นำมาใช้ในการพัฒนางาน หรือเป็นผู้สนับสนุนในการจัดหาวิทยากรที่มีความ เชี่ยวชาญ รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็น ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า

4) การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

4.1) ผู้บริหารควรให้ข้อมูลสะท้อนกลับผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะแผนการจัดการเรียนรู้และการกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเป็นการสะท้อนเชิงบวกและ ควรสร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร ทั้งนี้เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานต่าง ๆ ของครูให้ดีขึ้น รวมทั้งมีการส่งเสริมและการต่อยอดในการพัฒนาและสนับสนุนให้ได้รับรางวัลหรือได้รับการชื่นชม

4.2) ควรนำกระบวนการ PDCA มาใช้การปฏิบัติงาน โดยในขั้นของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานควรให้คณะฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้าฝ่าย ต่างๆ เป็นผู้ร่วมประเมินเพื่อให้ข้อมูลสะท้อนกลับในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น ดังที่ผู้ให้ สัมภาษณ์กล่าวว่า “แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงงานที่ดี ยิ่งขึ้นนั้น ปกติเราใช้ PDCA อย่างแพร่หลายอยู่แล้ว ควรส่งเสริมให้ดำเนินการตามกระบวนการ PDCA ไปเลยโดยอาจมีการร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานในขั้นสุดท้าย เราสามารถที่จะใส่คณะบริหาร ใส่ผู้อำนวยการ ใส่รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้าฝ่ายเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ร่วมประเมินเพื่อให้ข้อมูลนั้น Feedback ย้อนกลับนำไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนางานต่อไปได้ให้ดีขึ้น”

4.3) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินการทำงานต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่หลากหลาย มีหลักการและรูปแบบที่สามารถวัดค่าอย่างเป็นรูปธรรม โดย อาจจะอยู่ในรูปแบบของรูบรีค (Rubric Scoring) หรืออาจผสมผสานการใช้กระบวนการ PDCA ร่วมด้วย

ดั่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “แนวทางในการส่งเสริมให้ครูร่วมกันประเมินผลสำเร็จเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานได้นั้น ควรจะส่งเสริมให้ครูร่วมกันประเมินอย่างมีหลักการและมีรูปแบบที่สามารถวัดค่าออกมาได้อย่างเป็นรูปธรรม ”

5) การสรุปบทเรียนการทำงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน

5.1) ผู้บริหารควรนำผลการประเมินตนเองของครู (Self-Assessment Report) ซึ่งแต่ละโรงเรียนได้ให้ครูดำเนินการอยู่แล้วมาสะท้อนผลและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อยอดและสรุปบทเรียนร่วมกัน

5.2) ควรสร้างกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละกลุ่ม ตั้งแต่กลุ่มย่อยในแต่ละฝ่ายงานหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับกลุ่มใหญ่หรือระดับสถานศึกษา โดยในระดับสถานศึกษาผู้บริหารควรเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อนำไปสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ได้ครบทุกขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ โดยที่ผู้บริหารรับรู้ร่วมกันตั้งแต่ต้นจนจบ ดั่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “การสร้างกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษาเราจะเปิดโอกาสให้ผู้บริหารเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่ม ตรงนี้นำไปสู่กระบวนการ PLC ที่เป็นกระบวนการ PLC ที่ครบทุกขั้นตอนได้อย่างสมบูรณ์โดยมีผู้บริหารรับรู้ร่วมกันตั้งแต่เริ่มจนจบ”

4.1.2 ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก

1) การให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามและการยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกันของบุคลากร

1.1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้แสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มีการรับฟัง สะท้อนกลับและดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาจผ่านกิจกรรมการสร้างกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นกระบวนการกลุ่มที่สามารถดึงศักยภาพของครูแต่ละคนที่มีความรู้ความสามารถต่างกันมาสลับกันเป็นผู้นำและผู้ตาม ดั่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “กระบวนการ PLC สามารถสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบของการแชร์ไอเดียหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะสามารถสลับเปลี่ยนหน้าที่ในกระบวนการ PLC ได้ เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน แต่เราก็จะมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งตรงนี้จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บุคลากรของเรา ให้มีการยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกันได้”

1.2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้พูดหรือแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยเริ่มจากจุดเล็ก ๆ ไปสู่จุดที่ยิ่งใหญ่ขึ้น เช่น ในการประชุมต่าง ๆ ของโรงเรียน หรือการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิมีเสียงในการร่วมกำหนดกลยุทธ์ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยขององค์กร

1.3) ผู้บริหารควรเรียนรู้และเข้าใจในเรื่องความสามารถและความถนัดที่แตกต่างของแต่ละบุคคล และสร้างวัฒนธรรมการยอมรับในองค์กรถึงความสามารถที่แตกต่างเหล่านั้น โดยผ่านการมอบหมายงานฝนหน้าที่ต่าง ๆ

1.4) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้ตามในคำสั่ง การปฏิบัติ งานโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนตามความถนัด ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “ผู้เสนอโครงการจะทำหน้าที่เป็นหัวหน้าโครงการในโครงการของตนเอง เป็นผู้นำในการนำไปสู่เป้าหมายของโครงการนั้น ในขณะที่ตัวเองก็จะทำหน้าที่เป็นผู้ตามหรือคณะกรรมการในคำสั่งการปฏิบัติงานอื่นในอีกโครงการหนึ่งซึ่งการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากรนั้นให้อุปนิสัยเป็นคำสั่งจากผู้อำนวยการ สามารถที่จะเป็นแนวทางส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามได้”

2) การยอมรับในการตัดสินใจของกันและกันของบุคลากร

2.1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกัน โดยใช้กระบวนการกลุ่มให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้แต่ละกลุ่มวิชาการเรียนรู้ที่สามารถบูรณาการการจัดการเรียนรู้ มาร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้และกำหนดกิจกรรมและตัดสินใจร่วมกัน หรือการตัดสินใจอื่น ๆ ที่ผ่านมติกกลุ่มเป็นสำคัญ

3) การร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความตระหนักและใส่ใจในงานที่ ทำของบุคลากร

3.1) ผู้บริหารควรสร้างความตระหนัก ให้ครูได้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและชี้ให้เห็นเป้าหมายเดียวกันในการสร้างและพัฒนาคน และสร้างครูให้เป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวว่า “การสร้างความตระหนักและใส่ใจในงานที่ทำนั้น ควรชี้ให้ครูได้เห็นเป้าหมายเดียวกันนั่นก็คือเป้าหมายในการยกระดับและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในทุก ๆ ด้านของนักเรียน ด้านknowledge ด้านskill ด้านattributeหรือด้าน KSA ที่กำลังจะเกิดขึ้น”

3.2) ควรปลูกฝังและฝึกฝนกระบวนการคิดหรือการคิดเชิงบวกให้แก่บุคลากร ทั้งในเรื่อง การครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อให้บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีความตระหนักในสิ่งที่ทำ โดยชี้ให้เห็นเป้าหมายเดียวกันนั่นก็คือเป้าหมายในการยกระดับและผลสัมฤทธิ์ในทุก ๆ ด้านของนักเรียน ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวว่า “การสร้างความตระหนักและใส่ใจในงานที่ทำนั้น จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นโดย อันนี้ต้องใช้การปลูกฝังและฝึกฝนผ่านกระบวนการที่เรียกว่า positive thinking ได้แก่ การครองตน ครองคน และครองงาน อันนี้ใช้ได้เลย ”

4) การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันของผู้บริหาร

4.1) ผู้บริหารควรแสดงออกถึงการให้เกียรติแก่บุคลากร โดยการชื่นชมทุกคนที่มีส่วนร่วมในการทำงานและชื่นชมทุกครั้งเมื่อมีโอกาส เพราะไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีตำแหน่งใดในโรงเรียนแต่ทุกคนล้วนมีส่วนขับเคลื่อนให้การทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวว่า

“ทุกหน้าที่สำคัญหมดเพราะฉะนั้นในการชื่นชมเป็นสิ่งสำคัญ เราต้องชื่นชมโดยไม่ต้องไม่ชื่นชมคนคนเดียว ต้องชื่นชมทุกคนที่มีส่วนร่วมทุกครั้งที่มีโอกาสได้ชื่นชม การที่ผู้บริหารชื่นชมและขอบคุณบุคลากรจะเป็นการให้เกียรติและแสดงถึงการให้ความสำคัญแก่บุคลากร”

4.2) ผู้บริหารควรเชื่อในศักยภาพของบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การวางภาระ หน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างของโรงเรียนและวางแผนให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้สามารถเปลี่ยนแปลงภาระงานที่รับผิดชอบเพื่อวางแผนให้เหมาะสมกับงาน ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวว่า “แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันนั้น มองว่าควรเริ่มที่จากการเชื่อในศักยภาพของบุคลากรทุกคนในองค์กรก่อนซึ่งจะนำไปสู่การวางภาระงาน หน้าที่ตามโครงสร้างการปฏิบัติงานของโรงเรียน”

5) การกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่หลากหลาย และใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

5.1) ผู้บริหารควรสร้างโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรซึ่งสามารถกำหนดกลุ่มงานต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน และกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวว่า “แนวทางในการกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่หลากหลายและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่นั้นควรเริ่มจากโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร ซึ่งตรงนี้จะสามารถกำหนดกลุ่มบริหารงานต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน”

5.2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเสนอโครงการที่ตนเองต้องการดำเนินการเพื่อพัฒนานักเรียนและพัฒนาองค์กรในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อศึกษาความถนัดของสมาชิกในการดำเนินการจัดทำโครงการต่าง ๆ

5.3) ผู้บริหารควรเรียนรู้และเข้าใจศักยภาพของบุคลากร เพื่อจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และควรสร้างความยืดหยุ่นในโครงสร้างการปฏิบัติงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ซึ่งจะส่งผลต่อการการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวว่า “การสร้างความยืดหยุ่นในโครงสร้างการบริหารงานจะเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกค้นหาและรู้จักความถนัดของตนเองและสามารถที่จะเรียนรู้ภาระงานของแต่ละฝ่ายผ่านการปฏิบัติจริงได้”

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15

1.1.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 157 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan สุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก

1.2.2 ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน รวม 6 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) โครงสร้างสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และ 6) ชุมชนกัลยาณมิตร เป็นแบบสอบถามมาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับของ Likert จำนวน 37 ข้อ มีค่าความตรงของแบบสอบถาม 1.0 ค่าความเที่ยงของสภาพปัจจุบันของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 0.79 และสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 0.83

(1) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับครูในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 112 ฉบับ และสามารถเก็บแบบสอบถามกลับมาได้จำนวน 112 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

(2) การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ และ ร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้ค่าเฉลี่ย (M) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ส่วน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

2) การศึกษาแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้แบบสัมภาษณ์

(1) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน รวม 6 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

(2) เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาสร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

(3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน และครูผู้สอน 2 คน

(4) การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ข้อมูลแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 คนแล้วทำการสังเคราะห์เรียบเรียง เป็นแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา พบว่า ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนกัลยาณมิตร วิสัยทัศน์ร่วม การมีโครงสร้างสนับสนุน ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1) **การมีทีมร่วมแรงร่วมใจ** พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ครูร่วมมือกันในการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูร่วมมือกันในการช่วยเหลือสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูมีการทำงานเป็นทีม โดยร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2) **ชุมชนกัลยาณมิตร** พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและพร้อมเปิดใจเข้าหากัน ครูมีการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ครูมีความเป็นมิตรและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครู มีความทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

3) **การมีวิสัยทัศน์ร่วม** พบว่า ในภาพรวมสภาพที่เป็นจริงด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ครูมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

4) **การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ** พบว่า ในภาพรวมสภาพที่เป็นจริงด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ครูมีโอกาสได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการ แก้ปัญหาและพัฒนางาน

5) **การมีโครงสร้างสนับสนุน** พบว่า ในภาพรวมสภาพที่เป็นจริงด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร สถานศึกษามีการให้บริการและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่

เข้าถึงง่ายเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารให้แก่ครูหลากหลายช่องทาง

6) *ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก* พบว่า ในภาพรวมสภาพที่เป็นจริงด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิกมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครูยอมรับในการตัดสินใจของกันและกัน ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่หลากหลายและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม รายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูยอมรับในความรู้ความสามารถ ของกันและกัน

1.3.2 สภาพที่ควรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ การมีทีมร่วมแรงร่วมใจ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร วิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และการมีโครงสร้างสนับสนุน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1) *การมีทีมร่วมแรงร่วมใจ* พบว่า สภาพที่ควรเป็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครูร่วมมือกันในการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูร่วมมือกันในการช่วยเหลือสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการปฏิบัติงานครูจะร่วมมือกันดำเนินการและรับผิดชอบร่วมกัน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูมีการทำงานเป็นทีมโดยร่วมคิดร่วมวางแผนและร่วมตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2) *ชุมชนกัลยาณมิตร* พบว่า สภาพที่ควรเป็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและพร้อมเปิดใจเข้าหากัน ครูมีการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ครูมีความเป็นมิตรและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูมีน้ำใจเอื้ออาทรและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูมีความทุ่มเทเสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

3) *ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม* สภาพที่ควรเป็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครูมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษา ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพครู

4) *ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครู* สภาพที่ควรเป็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการสรุปบทเรียนการทำงานเพื่อให้

ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน ครูมีโอกาสได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง ครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ครูมีการร่วมกันประเมินผลสำเร็จเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน ครูมีความทุ่มเทเสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

5) *ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้* สภาพที่ควรเป็นในการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบที่งานเป็นหลัก สถานศึกษามีการให้บริการและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าถึงง่ายเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารให้แก่ครูหลากหลายช่องทาง ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร

6) *ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก* สภาพที่ควรเป็นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครูยอมรับในการตัดสินใจของกันและกัน ครูทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีความตระหนักและใส่ใจในงานที่ทำ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่หลากหลายและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ครูยอมรับในการตัดสินใจของกันและกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม

1.3.3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา พบว่า ลำดับที่มีความต้องการจำเป็นตามลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก การมีโครงสร้างสนับสนุน ทีมร่วมแรงร่วมใจ วิสัยทัศน์ร่วม ชุมชนกัลยาณมิตรโดยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1) *ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ* พบว่า มีรายการที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้บริหารมีการสรุปทบทวนการทำงานเพื่อให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน ครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

2) *ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก* พบว่า มีรายการที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน ครูทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถมีความตระหนักและใส่ใจในงานที่ทำ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่หลากหลายและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

3) **ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุน** พบว่า มีรายการที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารให้แก่ครูหลากหลายช่องทาง สถานศึกษามีการให้บริการและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าถึงง่ายเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ สถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร

4) **ด้านการมีทีมร่วมแรงร่วมใจ** พบว่า มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกคือ ครูมีการทำงานเป็นทีม โดยร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมตัดสินใจในการ ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูร่วมมือกันในการช่วยเหลือสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

5) **ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม** พบว่า มีรายการที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษา ครูตระหนักในคุณค่าของการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพ ครูร่วมมือกันในการช่วยเหลือสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

6) **ด้านชุมชนกัลยาณมิตร** พบว่า มีรายการที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและพร้อมเปิดใจเข้าหากัน ครู มีความทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ ครูมีความเป็นมิตรและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูมีน้ำใจ เอื้ออาทรและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูมีการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันครูทำงานร่วมกันด้วยความรู้สึกปลอดภัย ไม่มีความกดดันจากฝ่ายต่าง ๆ

1.3.4 แนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา มีดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะแนวทางการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา สรุปได้ ดังนี้

1) **ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ**

(1) **การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ปฏิบัติจริง**

ก. ผู้บริหารควรมีการสื่อสารในองค์กร ถึงการกำหนดจุดเน้นในการส่งเสริมให้ครูได้นำประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

ข. ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติจริง เช่น การส่งเสริมให้ครูทุกคนจัดการเรียนรู้แบบ Active learning และใช้วิธีการถอดบทเรียนจากการปฏิบัติงานผ่านเวทีการประชุมต่าง ๆ

ค. ผู้บริหารควรนิเทศการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครูอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเพื่อเป็นการติดตาม ประเมินผลและชี้แนะการทำงานของครูรวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้ครูได้นำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ หรือการอบรมต่าง ๆ มาสู่การลงมือปฏิบัติจริง

(2) การร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน
การร่วมกันประเมินผลสำเร็จเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และการเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

ก. ครูควรมีการศึกษาทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา
นวัตกรรม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมได้อย่างถูกต้อง

ข. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้
ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรม เช่น จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา นวัตกรรม
และ การอบรม จากแหล่งอื่น ๆ ที่ครูสนใจ โดยอาจจัดสรรเวลา และงบประมาณตามความจำเป็น

ค. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้มีการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการทำงานร่วมกันผ่านเวทีระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น เวทีระดับ
โรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือระดับประเทศ โดยเวทีระดับโรงเรียนผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เวทีในการ
ระดมความคิดเห็น เช่น การประชุมประจำเดือน การสร้างกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
โดยให้คณะบริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมืออาชีพ

ง. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการร่วมพัฒนา
นวัตกรรมของครูอย่างจริงจังและเป็นระบบ โดยอาจจะจัดทำเป็นโครงการหรือแผนงานของสถานศึกษา

จ. สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้
(KM : Knowledge Management) เพื่อนำไปสู่การนำปัญหาในชั้นเรียน หรือในฝ่ายงานมาร่วมกันสร้าง
ประเด็นขึ้นมาผ่านการประชุมใหญ่ เพื่อให้เห็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในการสร้างเวทีแห่ง
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน จนนำไปสู่การสร้างกลุ่มย่อย ๆ ที่มีอุดมการณ์ร่วมกันหรือชุมชน
แห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนางานได้จริง

(3) การเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน

ก. สำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาควรสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็น
เช่น เวลา บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ แหล่งสืบค้นข้อมูลเพื่อให้ครูสามารถสืบค้นข้อมูลได้

ข. สำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาควรจัดทำเว็บไซต์ของตนเองที่
ทันสมัย มีลิ้งค์ฐานข้อมูลให้ครูได้เข้าไปค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาตนเอง เช่น สื่อการสอน
ออนไลน์ คลังวิจัยออนไลน์ หรือเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น สำนักวิชาการ คุณครูดอทคอม

ค. ผู้บริหารควรสร้างช่องทาง ให้โอกาสและให้เวลาครูในการเรียนรู้ใหม่ ๆ
อย่างหลากหลายเพื่อให้ครูได้นำมาใช้ในการพัฒนางาน หรือเป็นผู้สนับสนุนในการจัดหาวิทยากรที่มีความ
เชี่ยวชาญ รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็น

(4) การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

ก. ผู้บริหารควรให้ข้อมูลสะท้อนกลับผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะแผนการจัดการเรียนรู้และการกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเป็นการสะท้อนเชิงบวกและควรสร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร

ข. ควรนำกระบวนการ PDCA มาใช้การปฏิบัติงาน โดยในขั้นของการประเมินผลการปฏิบัติงานควรให้คณะฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้ร่วมประเมินเพื่อให้ข้อมูลสะท้อนกลับในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

ค. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินการทำงานต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่หลากหลาย มีหลักการและรูปแบบที่สามารถวัดค่าอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจจะอยู่ในรูปแบบของรูบรีค (Rubric scoring) หรืออาจผสมผสานการใช้กระบวนการ PDCA

(5) การสรุปบทเรียนการทำงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน

ก. ผู้บริหารควรนำผลการประเมินตนเองของครู (Self-Assessment Report) มาสะท้อนผลและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อยอดและสรุปบทเรียนร่วมกัน

ข. ควรสร้างกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละกลุ่ม ตั้งแต่กลุ่มย่อยในแต่ละฝ่ายงานหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับกลุ่มใหญ่หรือระดับสถานศึกษา โดยในระดับสถานศึกษาผู้บริหารควรเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อนำไปสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ได้ครบทุกชั้นตอนอย่างสมบูรณ์ โดยที่ผู้บริหารรับรู้ร่วมกันตั้งแต่ต้นจนจบ

2) ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก

(1) การให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามและการยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกันของบุคลากร

ก. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้แสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มีการรับฟัง สะท้อนกลับและดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาจผ่านกิจกรรมการสร้างกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นกระบวนการกลุ่มที่สามารถดึงศักยภาพของครูแต่ละคนที่มีความรู้ความสามารถต่างกันมาสลับกันเป็นผู้นำและผู้ตาม

ข. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้พูดหรือแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยเริ่มจากจุดเล็ก ๆ ไปสู่จุดที่ยิ่งใหญ่ขึ้น เช่น ในการประชุมต่าง ๆ ของโรงเรียน หรือการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิมีเสียงในการร่วมกำหนดกลยุทธ์ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยขององค์กร

ค. ผู้บริหารควรเรียนรู้และเข้าใจในเรื่องความสามารถและความถนัดที่แตกต่างของแต่ละบุคคล และสร้างวัฒนธรรมการยอมรับในองค์กรถึงความสามารถที่แตกต่างเหล่านั้น โดยผ่านการมอบหมายงานผ่านหน้าที่ต่าง ๆ

ง. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้ตามในคำสั่งการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนตามความถนัด

(2) การยอมรับในการตัดสินใจของกันและกันของบุคลากร

ก. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกัน โดยใช้กระบวนการกลุ่มให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้แต่ละกลุ่มวิชาการเรียนรู้ที่สามารถบูรณาการการจัดการเรียนรู้ มาร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้ และกำหนดกิจกรรมและตัดสินใจร่วมกัน หรือการตัดสินใจอื่น ๆ ที่ผ่านมติกกลุ่มเป็นสำคัญ

(3) การร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความตระหนักและใส่ใจในงานที่ทำของบุคลากร

ก. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนัก ให้ครูได้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและชี้ให้เห็นเป้าหมายเดียวกันในการสร้างและพัฒนาคน และสร้างครูให้เป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง

ข. ผู้บริหารควรปลูกฝังและฝึกฝนกระบวนการคิดหรือการคิดเชิงบวกให้แก่บุคลากร ทั้งในเรื่อง การครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อให้บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีความตระหนักในสิ่งที่ทำ

(4) การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันของผู้บริหาร

ก. ผู้บริหารควรแสดงออกถึงการให้เกียรติแก่บุคลากร โดยการชื่นชมทุกคนที่มีส่วนร่วมในการทำงานและชื่นชมทุกครั้งเมื่อมีโอกาส เพราะไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีตำแหน่งใดในโรงเรียน แต่ทุกคนล้วนมีส่วนขับเคลื่อนให้การทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ

ข. ผู้บริหารควรเชื่อมั่นศักยภาพของบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การวางภาระหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างของโรงเรียนและวางงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้สามารถเปลี่ยนแปลงภาระงานที่รับผิดชอบเพื่อวางคนให้เหมาะสมกับงาน

(5) การกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่หลากหลายและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

ก. ผู้บริหารควรสร้างโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรซึ่งสามารถกำหนดกลุ่มงานต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน และกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

ข. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเสนอโครงการที่ตนเองต้องการดำเนินการเพื่อพัฒนานักเรียนและพัฒนาองค์กรในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อศึกษาความถนัดของสมาชิกในการดำเนินการจัดทำโครงการต่าง ๆ

ค. ผู้บริหารควรเรียนรู้และเข้าใจศักยภาพของบุคลากร เพื่อจัดวางบุคลากรให้เหมาะกับงาน และควรสร้างความยืดหยุ่นในโครงสร้างการปฏิบัติงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. อภิปรายผล

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา มีข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา พบว่าสภาพที่เป็นจริงที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมี 4 ด้าน ส่วนสภาพที่ควรเป็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุดมี 6 ด้าน สาเหตุที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา มีความเข้าใจความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งรัฐบาลได้ผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และองค์ประกอบสำคัญในการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 ได้ระบุในหลักเกณฑ์ไว้ว่าการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะที่สูงขึ้น ต้องมีชั่วโมงปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพปีละไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560, น. 2) และในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดิม คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ได้กำหนดจุดเน้นในการพัฒนาการศึกษาจุดเน้นที่ 1 ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ข้อที่ 1.4 ไว้ว่าให้สถานศึกษาใช้กระบวนการ PLC มาใช้ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15, 2562, น. 46) ซึ่งส่งผลให้สภาพการดำเนินการที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตามแม้จะมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่า สภาพที่ควรเป็นก็อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยในทุกด้านสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง นั่นแสดงว่าสถานศึกษาและครูต่างตระหนักและเห็นความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะและอยู่ในจุดเน้นของเขตพื้นที่การศึกษาที่ระบุไว้ให้ใช้กระบวนการ PLC มาใช้ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน

2.2 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นตามข้อมูลของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา แต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.181$) ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก ($PNI_{Modified} = 0.056$) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($PNI_{Modified} = 0.010$) ด้านโครงสร้างสนับสนุน ($PNI_{Modified} = 0.009$) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($PNI_{Modified} = 0.006$) และด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($PNI_{Modified} = 0.004$)

จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ทั้ง 6 ด้าน มีด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงกว่า 0.05 ขึ้นไป 2 ด้าน คือ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.181$) และภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก ($PNI_{Modified} = 0.056$) สำหรับด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านอื่น สาเหตุอาจเป็นเพราะนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้มุ่งส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, น. 2) และครูมีความต้องการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตน ซึ่งในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ได้กำหนดพันธกิจข้อที่ 3 เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15, 2562, น. 30) แต่ในปัจจุบันพบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ยังขาดปัจจัยสนับสนุนในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของครู เช่น เวลา วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ แหล่งสืบค้นข้อมูลเพื่อให้ครูสามารถสืบค้นข้อมูล ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเป็นด้านที่ครูต้องการพัฒนามากที่สุด

สำหรับด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิกมีความต้องการจำเป็นสูงเป็นลำดับที่ 2 อาจเนื่องมาจากครูต้องการการยอมรับในการตัดสินใจและความสามารถของกันและกันรวมทั้งต้องการใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องกระจายภาวะผู้นำโดยการส่งเสริมครูแกนนำให้มีบทบาทเป็นผู้นำทีมและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูทุกคนเกิดภาวะผู้นำในตนเองในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สุภัทรา สภาพัตต์ (2562, น. 173)

2.3 แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางไว้อย่างหลากหลายและครอบคลุมหลายด้านแต่ผู้วิจัยจะขอนำเสนอประเด็นที่สำคัญเป็นหลัก คือ การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานของครู การนำกระบวนการ PDCAมาใช้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ การปลูกฝังและฝึกฝนกระบวนการคิดเชิงบวกมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพว่า หน่วยงาน

ต้นสังกัดและสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนปัจจัยทางการบริหารที่จำเป็น เช่น เงินงบประมาณ บุคลากร เวลา วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ แหล่งสืบค้นข้อมูล ตลอดจนการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการด้านอื่นๆ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย มั่นคง, ธนัญญา คุณสุข, สหัตพงษ์ พิทอนวร, สุทธิกานต์ รอดเรือง, ชีรังกูร วรบำรุงกุล (2562, น. 448) กล่าวถึงการพัฒนาครูว่า เป็นการส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ และส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษา เป็นตัว กลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้และมีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินภารกิจของสถานศึกษาทั้งด้านของ ปริมาณและคุณภาพ ผู้บริหารจึงควรมีการระดมทรัพยากร ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาครู นอกจากนี้ผู้บริหาร ควรนิเทศการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครูอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเพื่อเป็นการติดตาม ประเมินผลและชี้แนะ รวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้ครูนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ หรือการอบรมต่าง ๆ มาสู่ การลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2562, น. 3) ที่กล่าวว่า การนิเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศที่จะช่วยเหลือให้ คำปรึกษา แนะนำครูผู้รับการนิเทศและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาการเรียนการสอนและการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพ และควรส่งเสริมการนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เนื่องจาก PDCA เป็นแนวคิดหนึ่ง ที่เน้นให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยมีเป้าหมายให้ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2552, น. 4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ PDCA สรุปได้ว่า ช่วยป้องกันปัญหาที่ไม่ควรเกิด ลดความสับสนในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุม ขึ้น และการตรวจสอบนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดซ้ำ รวมทั้งปรับปรุงงานให้ ดีขึ้นต่อไป นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมในด้านการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งชนาธิป สลินิน (2561) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งจัดกระจายอยู่ ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนา ตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมให้แก่ครู โดยการ ปลุกฝังและฝึกฝนกระบวนการคิดเชิงบวก สอดคล้องกับแนวคิดของพิทักษ์ สุพรรณโณภาพ (2561, น. 1959) ที่กล่าวว่าการคิดเชิงบวกเป็นทั้งกระบวนการในการคิดและผลที่เกิดจากการคิดของบุคคลอันเกิดจากการมี รูปแบบการรับรู้และการรู้คิดไปในทิศทางที่ดี บนพื้นฐานความเป็นจริง ความเป็นเหตุเป็นผลและความ เอื้ออาทร มีความมุ่งมั่น เชื่อมั่นในตนเองและควบคุมอารมณ์ได้ ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมแสดงออกที่ เหมาะสมและดีงาม

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะของการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา มีด้านที่มีความต้องการจำเป็น ตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป 2 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพและด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

- 1) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติจริง
- 2) ผู้บริหารควรนิเทศการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครูอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเพื่อเป็นการติดตาม ประเมินผลและชี้แนะการทำงานของครูรวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้ครูได้นำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ หรือการอบรมต่าง ๆ มาสู่การลงมือปฏิบัติจริง
- 3) ครูควรมีการศึกษาทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการทำงานร่วมกันผ่านเวทีระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรจัดทำเว็บไซต์ของตนเองที่ทันสมัย มีลิงค์ฐานข้อมูลให้ครูได้เข้าไปค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาตนเอง เช่น สื่อการสอนออนไลน์ คลังวิจัยออนไลน์ เว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น สำนักวิชาการ ศูนย์ครูดอทคอม
- 6) ผู้บริหารควรสร้างช่องทาง ให้โอกาสและให้เวลาครูในการเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างหลากหลายเพื่อให้ครูได้นำมาใช้ในการพัฒนางาน หรือเป็นผู้สนับสนุนในการจัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็น
- 7) ผู้บริหารควรให้ข้อมูลสะท้อนกลับผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะแผนการจัดการเรียนรู้และการกระบวนกรจัดการเรียนรู้ของครู โดยเป็นการสะท้อนเชิงบวกและควรสร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร
- 8) ผู้บริหารควรนำผลการประเมินตนเองของครู (Self-Assessment Report) มาสะท้อนผลและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อยอดและสรุปบทเรียนร่วมกัน

3.2.2 ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก

- 1) ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูได้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและชี้ให้เห็นเป้าหมายเดียวกันในการสร้างและพัฒนาคน และสร้างครูให้เป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง
- 2) ผู้บริหารควรปลูกฝังกระบวนการคิดเชิงบวกให้แก่บุคลากร ทั้งในเรื่องการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อให้บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีความตระหนักในสิ่งที่ทำ
- 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้แสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มีการรับฟัง สะท้อนกลับและดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาจผ่านกิจกรรมการสร้างกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นกระบวนการกลุ่มที่สามารถดึงศักยภาพของครูแต่ละคนที่มีความรู้ความสามารถต่างกันมาสลับกันเป็นผู้นำและผู้ตาม
- 4) ผู้บริหารควรแสดงออกถึงการให้เกียรติแก่บุคลากร โดยการชื่นชมทุกคนที่มีส่วนร่วมในการทำงานและชื่นชมทุกครั้งเมื่อมีโอกาส เพราะไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีตำแหน่งใดในโรงเรียนแต่ทุกคนล้วนมีส่วนขับเคลื่อนให้การทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาขนาดเล็ก
- 3.2.2 ควรศึกษากรณีตัวอย่างสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัสมัสส์ อาแด. (2561). การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบ
ร่วมมือร่วมพลังในโรงเรียนประถมศึกษา. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2562). การนิเทศการศึกษา. ใน *แนวทางการศึกษาคุณวุฒิวิชาการบริหารวิชาการและทรัพยากร
การศึกษา*. (หน่วยที่ 1). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกสรดา ศักดิ์มณีวงศา. (2561). *เตรียมความพร้อมให้กับองค์กรยุคดิจิทัล*. สืบค้นจาก [https://www.
bangkokbiznews.com/blogs/columnist/119004?utm_source=izooto&utm_mediu
m=push_notifications&utm_campaign=recover-abandoned-tab&utm_content=
notification1](https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/119004?utm_source=izooto&utm_medium=push_notifications&utm_campaign=recover-abandoned-tab&utm_content=notification1)
- คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานยุทธศาสตร์ชาติ.
- ครรชิต มนูญผล. (ม.ป.ป.) *ศาสตร์พระราช Active learning และ PLC สู่คุณภาพการศึกษา Thailand 4.0*.
[เอกสารการอบรม]. (ม.ป.ท.).
- จันทิมา อัสชะสวัสดิ์. (2556). *การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการในโรงเรียนประถมศึกษา*.
(ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- จำลอง บุญเรืองโรจน์. (2561). *กระบวนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบหน่วยบูรณาการ Active
Learning*. (รายงานโครงการวิจัย). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 1, สุพรรณบุรี. (ม.ป.ท.)
- ชนาธิป ลีนิน. (2561). *แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเครือข่ายการจัดการความรู้*. สืบค้นจาก [http://
ks.rmutsv.ac.th/th/blog/62](http://ks.rmutsv.ac.th/th/blog/62).
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์
โพรเกรสซิฟ.
- ณัฐธัญพัชร อ่อนตาม. (2562). เทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle). *วารสารสมาคมพัฒนา
วิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(3), 39-46.
- ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล. (2563). แนวทางการพัฒนาการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning
Community) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาอ้อม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. *Journal of teacher professional
development*, 1(1), 45-55.

- ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์. (2560). *แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. สืบค้นจาก [https://sites.google.com/a/kksec.go.th/plc-kksec25 / banthuk-kar-reiynru1 / naewkhidlaeahlakkarkeiywkabchumchnhaengkarreiynruthangwichachiph](https://sites.google.com/a/kksec.go.th/plc-kksec25/banthuk-kar-reiynru1/naewkhidlaeahlakkarkeiywkabchumchnhaengkarreiynruthangwichachiph)
- นราพร จันทรโอชา. (2561). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/a/esdc.go.th/kpt1-plc/home>.
- นवलลออ แสงสุขุม, และวไลพรรณ อาจารย์วัฒนา. (2561). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 11(2), 62-68.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประจักษ์ ศรสาลี. (2561). *เอกสาร (PLC) ออนไลน์ สพป.กำแพงเพชร*. สืบค้นจาก kpt1.esdc.go.th/thaneiyb-bukhlakr.
- พรรณทิภาภรณ์, อภิปริญา และจุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2562). สภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 14(2). 1-12. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/193342/158406>.
- พิทักษ์ สุพรรณธนาภพ. (2561). การคิดเชิงบวก ตัวแปรในการพัฒนาคุณภาพชีวิต. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 11(2), 1958-1978. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/158967/115020>
- พิมพ์อร สดเอี่ยม, ชิณพงค์ ศรจันทร์, ภัทราพร เกษสังข์, สมยงค์ สีขาว และธีรศักดิ์ อุปไมยอติชัย. (2561). ข้อเสนอแนะทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 2(3), 48-55.
- ภัทรุท นามเมือง. (2557). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิชาระบบบัญชีเดี่ยวและสินค้าโดยจัดกิจกรรมการสอนแบบ learning by doing ด้วยหลัก 5 ค. (วิจัยเรียน)*. วิทยาลัยเทคโนโลยี-วานิชบริหารธุรกิจ, นนทบุรี.
- เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*, 2(2), 214-228.
- วรรณสิริ สร้างเอี่ยม. (2562). หลักการมอบหมายงานตามทักษะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 4(3), 517-526.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). *ขอบฟ้าใหม่ในการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *ขอบฟ้าใหม่แห่งการเรียนรู้เพื่อการสร้างสรรค์อนาคต*. สืบค้นจาก http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/PLC_1544649171.pdf.

- วัฒนา พงษ์โนนสูง. (2558). การถอดบทเรียนกระบวนการเรียนรู้ชุมชนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมสำหรับพ่อแม่ผู้เรียนจากกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กโดยชุมชน กรณีศึกษาคลองสองต้นนุ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ศยามน อินสะอาด, จิตติยา เนตรวงษ์ และศิวินิต อรรถวฤตทิกุล. (2560). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ไอซีทีของครูสังกัด สพฐ. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 975-995.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2564). การพัฒนานวัตกรรมในองค์กร. สืบค้นจาก <https://www.sasimasuk.com/การพัฒนานวัตกรรมในองค์กร-innovation-in-organization>.
- ศิวกร รัตติโชค. (2561). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2552). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- _____. (2557). PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง. สืบค้นจาก <https://www.ftpi.or.th/2015/2125>.
- สรศักดิ์ นิมากร และเสาวณี สิริสุขศิลป์. (2560). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ, 6(2), 65-75.
- สิทธิชัย ทองมาก, วุฒิชัย เนียมเทศ, เรชา ชูสุวรรณ และฤทัยชนนี สิทธิชัย. (2561). เหลียวหลังแลหน้าคุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสาร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5 (พิเศษ), 186-198.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2562). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. (หน่วยที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุदानัน ไชยวงศ์. (2564). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนเทิงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วารสารการวิจัย กาสะลอง, 15(1), 41-56.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2556). ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2563). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. สืบค้นจาก http://www.supatta.haysamy.com/leader_pro.html.

- สุภัทรา สภาพอดด์. (2562). *การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา. (2562). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563*. สืบค้นจาก <http://www.yala.org/>.
- _____. (2563). *รายงานผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2563*. สืบค้นจาก <http://www.yala.org/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *สรุปประเด็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกลุ่มย่อย ห้องที่ 1 การออกแบบของค์กรดิจิทัล*. สืบค้นจาก [https://www.ocsc.go.th > sites > files > attachment > page](https://www.ocsc.go.th/sites/files/attachment/page).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). *คู่มือการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- หนึ่งฤทัย มั่นคง, ธนัญญา คุณสุข, สหัตพงษ์ พิทอนวร, สุทธิกานต์ รอดเรือง และธีรังกูร วรบำรุงกุล. (2562). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 12(2), 444-458.
- Ahn, J. (2016). Taking a step to identify how to create professional learning communities report of a case study of a Korean public high school on how to create and sustain a school-based teacher professional learning community. *International Education Studies*, 10(1), 81-92. Retrieved from <http://eric.ed.gov>.
- Bryk, A., Camburn, E. & Louis, K.S. (1999). Professional community in Chicago elementary schools: Facilitating factors and organizational consequences. In *Educational Administration Quarterly*, 34(35), 751-781.
- Catina S. Stewart. (2017). *Secondary teachers' perceptions of the effectiveness of a professional learning community* (Doctoral dissertation). Walden university, Washington square.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*. New York: Teacher College Press.

- Kareemee, S., Suwannatthachote, P., & Faikhamta, C. (2019). Guidelines for online PLC with a lesson study approach to promote STEM education. *The Journal of Behavioral Science*, 14(3), 32-48. Retrieved from <https://so06.tcithaijo.org/index.php/IJBS/article/view/169911>.
- Krongtaew, C., Messner, K., Hinterstoisser, B., & Fackler, K. (2010). Lignocellulosic structural changes after physico-chemical pretreatment monitored by near infrared spectroscopy. In *Near infrared spectroscopy: Proceedings of the 14th International conference*, 14(1), 193-198.
- Mahimuang, s. (2018). *Professional learning community of teacher : a hypothesis model development*. Retrieved from [http://www.ijbts-journal.com/images/main_1366796758/36\)%20VI18-1116_Full%20Paper-Sucheera%20Mahimuang.pdf](http://www.ijbts-journal.com/images/main_1366796758/36)%20VI18-1116_Full%20Paper-Sucheera%20Mahimuang.pdf)
- _____. (2018). Professional Learning community of teacher: a model development. In *International Academic Research Conference in Vienna*, 9(1), 239-235. Retrieved from <http://eric.ed.gov>.
- Marx, G. (2007). *Professional learning communities: Guidance for high school principals*. The Principals' Partnership. Eastern Michigan University, Michigan. Retrieved from <http://www.allthingsplc.info/pdf/articles/easternmichiganuniversity.pdf>.
- Vanblaere, B. & Devos, G. (2016). *Relating school leadership to perceived professional learning community characteristics*. A multilevel analysis. Ghent University, Belgium.





ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

- ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 : นางสาวอนุช เพชรเรือง
 ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน : โรงเรียนยะหาศรียานุกุล
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา
 วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยทักษิณ
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารการศึกษา
- ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 : นางสาวอไอ้ตะ ยีจะนิ
 ตำแหน่ง : ศึกษานิเทศก์
 สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสาริวิวาส
 วุฒิการศึกษา : ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผล และสถิติการศึกษา
 มหาวิทยาลัยบูรพา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การนิเทศการสอน
- ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 : นางสาวพฤศจิกายน อุ่นอก
 ตำแหน่ง : ศึกษานิเทศก์
 สถานที่ทำงาน : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
 วุฒิการศึกษา : การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและประเมิน
 มหาวิทยาลัยทักษิณ
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การนิเทศการสอน หัวหน้างานวัดและประเมินผล



ภาคผนวก ข

ผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลแนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ศึกษานิเทศก์

- ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 : นางสาวอาอีดี๊ะ ยีเจะนิ
ตำแหน่ง : ศึกษานิเทศก์
สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีนครินทร์
วุฒิการศึกษา : ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒน และสถิติการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การนิเทศการสอน
- ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 : นางสาวพฤตจิ อุ่นอก
ตำแหน่ง : ศึกษานิเทศก์
สถานที่ทำงาน : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
วุฒิการศึกษา : การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและประเมิน
มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การนิเทศการสอน หัวหน้างานวัดและประเมินผล

ผู้อำนวยการโรงเรียน

- ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 : ว่าที่ร้อยตรีชาติรี คะนอง
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน : โรงเรียนบ้านตะโละไกรทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี
วุฒิการศึกษา : ปริญญาดุสิตบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารการศึกษา
- ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 : นางอาลีซ๊ะ มาลินี
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน : โรงเรียนจะโหนดพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา
วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารการศึกษา

ครูผู้สอน

- ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 : นางสาวมาริยะห์ มะเซ็ง
ครู ชำนาญการพิเศษ
- สถานที่ทำงาน : โรงเรียนเรียงราษฎร์อุปถัมภ์
- วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(วิทยาศาสตร์ศึกษา)
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ : หัวหน้างานวิชาการ
- ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 : นางสาวดาลารีน อับดุลฮานูง
ครู ชำนาญการพิเศษ
- สถานที่ทำงาน : โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุง2
- วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(วิทยาศาสตร์ศึกษา)
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ : หัวหน้างานวิชาการ





ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



หมายเลขแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์แขนงวิชาการบริหารการศึกษา
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย บัณฑิตศึกษา

เรื่อง แนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา
2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
4. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นุรีย์ะ สาลี

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการบริหารการศึกษา
สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. ตำแหน่ง

- ครู
 ครู ชำนาญการ
 ครู ชำนาญการพิเศษขึ้นไป
 ครูพนักงานราชการ
 ครูอิสลามศึกษา

3. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 สูงกว่าปริญญาโท

4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
 6 - 10 ปี
 11 - 15 ปี
 16 - 20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๒

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีจำนวน 37 ข้อ

ท่านคิดว่าในโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับใด และสภาพที่ควรจะเป็นในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	สภาพที่เป็นอยู่จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ											
1	ครูมีโอกาสได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง										
2	ครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน										
3	ครูมีการร่วมกันประเมินผลสำเร็จเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน										
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ										
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน										
6	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น										
7	ผู้บริหารมีการสรุปทบทวนการทำงานเพื่อให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน										
8	ครูร่วมมือกันในการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ										

ข้อ	คำถาม	สภาพที่เป็นอยู่จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
24	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร										
25	สถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร										
ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก											
26	ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน										
27	ครูยอมรับในการตัดสินใจของกันและกัน										
28	ครูทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีความตระหนักและใส่ใจในงานที่ทำ										
29	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน										
30	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงาน โดยใช้ความสามารถที่หลากหลายและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่										
31	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม										
ชุมชนกัลยาณมิตร											
32	ครูมีความเป็นมิตรและไว้วางใจซึ่งกันและกัน										
33	ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและพร้อมเปิดใจเข้าหากัน										
34	ครูมีการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน										
35	ครูมีน้ำใจ เอื้ออาทรและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน										
36	ครู มีความทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ										
37	ครูทำงานร่วมกันด้วยความรู้สึกปลอดภัย ไม่มีความกดดันจากฝ่ายต่าง ๆ										



ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์

แนวคำถามในการสัมภาษณ์

แนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดยะลา ทั้งหมด 7 องค์กรประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การมีทีมร่วมแรงร่วมใจ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และชุมชนกัลยาณมิตร โดยใช้ค่า PNI ตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไปพบว่า มี 2 องค์กรประกอบ ดังนี้

1. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูมีความต้องการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติจริง
ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

2) ครูมีความต้องการในการร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน
ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

3) ครูมีความต้องการในการร่วมกันประเมินผลสำเร็จเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน
ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4) ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารเปิดโอกาสในแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

5) ครูต้องการให้ผู้บริหารเปิดโอกาสในค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน
ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

6) ครูต้องการให้ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

7) ครูต้องการให้ผู้บริหารมีการสรุปทเรียนการทำงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน
ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

2. ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก

ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูต้องการให้บุคลากรมีการยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน
ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

2) ครูต้องการให้บุคลากรมีการยอมรับในการตัดสินใจของกันและกัน

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....
.....
.....

3) ครูต้องการให้บุคลากรมีการร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความตระหนักและใส่ใจในงานที่ทำ

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....
.....
.....

4) ครูต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....
.....
.....

5) ครูต้องการให้ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่หลากหลายและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....
.....
.....

6) ครูต้องการให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม

ท่านคิดว่ามีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

.....
.....
.....



ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

(Index of Item objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

ตารางควบคุมการสร้างเครื่องมือวิจัย
เรื่อง แนวทางพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$ รวม = $\sum R$	ผล	แปล ผล
		3	2	1			
การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ							
1	ครูมีโอกาสได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ครูมีการร่วมกันประเมินผลสำเร็จเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการสรุปทบทวนการทำงานเพื่อให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ครูร่วมมือกันในการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ครูร่วมมือกันในการช่วยเหลือ สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$ = $\sum R$	ผล	แปลผล
		3	2	1 รวม			
การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (ต่อ)							
11	ครูมีการทำงานเป็นทีม โดยร่วมคิด ร่วมวางแผน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	ในการปฏิบัติงาน ครูจะร่วมมือกันดำเนินการและรับผิดชอบร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
การมีวิสัยทัศน์ร่วม							
13	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาด้วยกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	ครูมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16	ครูดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพครู	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18	ครูตระหนักในคุณค่าของการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพครู	1	1	1	3	1	ใช้ได้
การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้							
19	ผู้บริหารจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาและตารางอย่างเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21	สถานศึกษามีการให้บริการและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าถึงง่ายเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$ รวม = $\sum R$	ผล	แปลผล
		3	2	1			
การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)							
22	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารให้แก่ครูหลากหลายช่องทาง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารให้แก่ครูหลากหลายช่องทาง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบที่งานเป็นหลัก	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก							
26	ครูยอมรับในความรู้จักความสามารถของกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27	ครูยอมรับในการตัดสินใจของกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
28	ครูทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีความตระหนักและใส่ใจในงานที่ทำ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่หลากหลายและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$ รวม = $\sum R$	ผล	แปล ผล
		3	2	1			
ชุมชนกัลยาณมิตร							
32	ครูมีความเป็นมิตรและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
33	ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและพร้อมเปิดใจเข้าหากัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
34	ครูมีการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
35	ครูมีน้ำใจ เอื้ออาทรและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
36	ครู มีความทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
37	ครูทำงานร่วมกันด้วยความรู้สึกปลอดภัย ไม่มีความกดดันจากฝ่ายต่าง ๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ฉ

การทดลองเครื่องมือ เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability)

Reliability สภาพปัจจุบันของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

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
.793	37

Reliability สภาพที่ควรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

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
.830	37

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางนุรีย์ยะ สาลี
วัน เดือน ปีเกิด	5 ธันวาคม 2518
สถานที่เกิด	อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
ประวัติการศึกษา	วท.บ. มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2543 ประกาศนียบัตรบัณฑิต หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนรามันห์ศิริวิทย์ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
ตำแหน่ง	ครู ชำนาญการพิเศษ

