

แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

นางภาชีณี ภักดีมี



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช

พ.ศ. 2562

Guidelines for Development of the Being Professional Learning
Community of Schools under Nakhon Ratchasima Primary
Education Service Area Office 4

Mrs. Phachinee Phakdeemee



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

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 4

ชื่อและนามสกุล นางภาชนี ภักดีมี

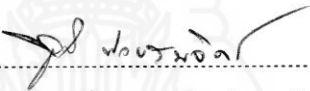
แขนงวิชา บริหารการศึกษา

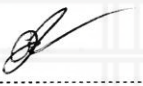
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

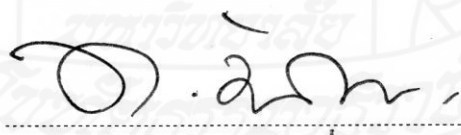
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ผู้ศึกษา นางภาชนิ ภักดีมี รหัสนักศึกษา 2602300200

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) เปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย จำแนกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 123 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเป็นการนำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาบูรณาการกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาสร้างเป็นร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ เครื่องมือการวิจัย คือ ร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการเปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและกลางขึ้นไปโดยภาพรวม และรายด้านมีระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และ (3) แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย (3.1) ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ ได้แก่ ผู้บริหารและครูควรปรับทัศนคติและวิธีการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงคุณค่าและความแตกต่างระหว่างบุคคล (3.2) ด้านการทำงานร่วมกันของทีม ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทีมงานในการพัฒนาผู้เรียน (3.3) ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน ได้แก่ ผู้บริหารควรลดการสั่งการ และมอบอำนาจการตัดสินใจให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.4) ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนารับรู้วิชาชีพ ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน (3.5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ได้แก่ ควรให้สมาชิกทุกคนเกิดความตระหนักว่าพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนและช่วยให้เกิดการพึ่งพาตนเอง (3.6) ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน ได้แก่ ควรกำหนดให้โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (3.7) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการพัฒนา ประถมศึกษา

Independent study title: Guidelines for Development of the Being Professional Learning Community of Schools under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4

Author: Mrs. Phachinee Phakdeemee; **ID:** 2602300200;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Choochart Phuangsomjit, Associate Professor;

Academic year: 2019

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of being professional learning community; (2) to compare the levels of being professional learning community of schools as classified by school size; and (3) to study guidelines for development of the being professional learning community of schools under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4.

The research process was divided into two phases. Phase 1 was a study of the level of being professional learning community of schools under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4. The research sample consisted of 123 school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4. The research instrument was a questionnaire with reliability coefficient of .97. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test. Phase 2 was a study of guidelines for development of the being professional learning community of the schools. In this phase, the research results in Phase 1 were taken to be integrated with the principles, concepts, theories and research findings concerning development of the being professional learning community in order to create a draft of development of the being professional learning community. After that, the draft was submitted to seven experts for consideration and approval. The research instrument was the draft of development of the being professional learning community. Data were analyzed with content analysis.

Research findings showed that (1) the overall state of being professional learning community of schools under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4 was at the highest level; (2) comparison results showed that small schools and schools of medium and larger sizes did not significantly differ in both the overall and by-aspect levels of being professional learning community; and (3) guidelines for development of the being professional learning community of schools under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4 comprised the following: (3.1) in the aspect of values and vision, the administrator and teachers should adjust their attitudes and collaborative working methods based on the consideration of the values and individual difference; (3.2) in the aspect of team working, the administrator should promote the creation of the learning together atmosphere between working teams for learner development; (3.3) in the aspect of collaborative leadership and provision of will power, the administrators should decrease their commands but increase the delegation of decision making power to teachers to enable them to participate in making decisions; (3.4) in the aspect of the learning together application and professional learning development, the administrator should provide the teachers with the opportunities to discuss and contemplate together; (3.5) in the aspect of friendly community, the administrator should enable all members to realize that development of the being professional learning community is in line with the way of life of the community and enables the community to achieve self-reliance; (3.6) in the aspect of promoting and supporting structure, the administrator should create for the school the administrative structure that promotes and supports the being professional learning community; and (3.7) in the aspect of cooperative work performance, the administrator should organize activities that provide opportunities for the administrators, teachers and all concerned personnel to share and exchange new knowledge and information in order to increase quality of work performance.

Keywords: Professional learning community, Guidelines for development, Prathom Suksa

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยทำสำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พวงสมจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการจัด ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้น การตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ต่างๆ จนกระทั่งทำสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบการศึกษา ค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.อนงค์ อมรรัตนเศรษฐ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนก้นเกราพิทยาคม นางศศิธร จำปีมาย ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประชารัฐสามัคคี และนางสาวมณฑิลา รื่นวิชา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปากช่อง (คุรุสามัคคี 1) ที่ให้ความกรุณา ในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ชัยณรงค์ คุณคณะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 นางโสริญา เอียดจ้อย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ นางราตรี สองเมือง นักรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ นายอำนาจ จงนบกลาง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากช่อง (คุรุ สามัคคี 1) นายทรงพล ฐานวิสัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองมะค่า (ทองศรีสงเคราะห์) นางศศิธร จำปีมาย ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประชารัฐสามัคคี และนางวิระดา นาสูงเนิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนา กลาง ที่ให้ความกรุณา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ กรุณาตอบแบบสอบถาม จนได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ให้ความรู้จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้จนสำเร็จ

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณทุกกำลังใจที่ดีตลอดมา จากครอบครัว หากงานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่การบริหารการศึกษา ผู้วิจัยขอยกความดีนี้ เป็นการขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ภาชีณี ภัคดีมี

กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตของการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	9
แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	27
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
ระยะที่ 1 ชั้นศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	38
ระยะที่ 2 ชั้นศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ระยะที่ 1 การศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	43
ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	54
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	61
สรุปการวิจัย	61
อภิปรายผล	65
ข้อเสนอแนะ	69

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	78
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา เครื่องมือวิจัย หนังสือขอตกลงเครื่องมือ หนังสือขอเก็บข้อมูล.....	79
ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้หนังสือ เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	93
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ร่าง)แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	95
ง การหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ.....	106
จ การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ.....	109
ฉ การวิเคราะห์ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	112
ช การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	114
ประวัติผู้ศึกษา	118



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2559 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	30
ตารางที่ 2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2559 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	31
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4	39
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4.....	44
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม	45
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	46
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ด้านการทำงานร่วมกันของทีม	47
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน.....	48
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	49
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน.....	51
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ด้านการแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน.....	52
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาด.....	53
ตารางที่ 4.11 ผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4.....	56



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุค สังคมแห่งความรู้ ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และยุคโลกาภิวัตน์ หน่วยราชการ จะต้องปรับตัว เปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ ทั้งที่เป็นหน่วยราชการ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคการศึกษา และ ภาคประชาสังคม (วิจารณ์ พานิช, 2557, น. 1) ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุในมาตรา 11 ดังนี้ “มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการใน สังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกา นี้” (ราชกิจจานุเบกษา, 2546, น. 1) ซึ่งในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการต้องพัฒนา ความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการ สมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (วิจารณ์ พานิช, 2557, น. 3)

รัฐธรรมนูญแห่งอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 บัญญัติไว้ว่า รัฐต้อง ดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาค บังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อน เข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับ วัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และ สนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าว มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (ราชกิจจานุเบกษา, 2560, น. 14) การพัฒนาประเทศให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคปัจจุบัน สิ่งสำคัญคือ การจัดการ ศึกษา เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ในสังคม (พูนทรัพย์ โยธา, 2554) การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. ก)

การศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาคนในประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ในศตวรรษที่ 21 ทัวโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ มากมาย หนึ่งใน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นคือ ระบบการศึกษาต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อ การดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” ที่ครูต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก (วิจารณ์ พานิช , 2555) ซึ่งทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะพื้นฐานในการรู้หนังสือ ได้แก่ สามารถค้นคว้า ใฝ่หาความรู้จากทรัพยากรการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายผ่านการ อ่านออกเขียนได้ การคิดคำนวณ ทักษะการคิด ได้แก่ สามารถใช้เหตุผลและความคิดในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ประเมินค่า คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างดี ทักษะการทำงาน ได้แก่ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม แสดงภาวะ ผู้นำและความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ สามารถรับรู้ เข้าใจการใช้และการจัดการสื่อสารสนเทศ เปิดใจรับสารและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่าง เท่าทันสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยี เรียนรู้เทคนิควิทยาการต่างๆ อย่างมีวิจารณญาณ และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ทักษะการใช้ชีวิต ได้แก่ สามารถแสวงหาความรู้ นำตนเองในการเรียนรู้ได้ มีความมั่นใจในตัวเอง กระตือรือร้นในความรู้ มุ่งความเป็นเลิศ สามารถดำรงชีวิตด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นพลเมืองที่ดี รู้และเคารพกติกา มีระเบียบวินัย คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรมและความเป็นไทย เข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมและแบ่งปันประสบการณ์ เป็นต้น ทั้งนี้ หลักสูตรและวิธีการจัด การศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจดจำเนื้อหาวิชา เน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริงและลงมือ ปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงและต่อยอดความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้สอนต้องสามารถสร้างและ ออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561) โดยรูปแบบการทำงานของครูต้องเปลี่ยนจากทำงานคนเดียวเป็นการ ทำงานเป็นทีมโดยกำหนดเป้าหมายร่วมกันในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี เป้าหมายเพื่อช่วยเหลือกันและกัน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงาน (นวรรตน์ ไชยมงกุฏ และ สุจิตรา จรจิตร, 2560, น. 266) ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

อย่างร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนและของทุก ๆ คนในองค์กรนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อทุกคนและสังคม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังโดยที่สมาชิกในชุมชนจะไม่ทำงานแบบโดดเดี่ยวแต่จะทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง ผลที่เกิดขึ้นคือคุณค่าของการทำงานด้วยวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2561, น. 9-10)

จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นการประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปี 2559 พบว่า อยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ เห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ คะแนนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและต่ำ วิชาวิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 31.62 และ 36.89 ตามลำดับ ในส่วนวิชาภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 27.36 และ 24.82 ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นคุณภาพของการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาซึ่งมีความแตกต่างกันสูง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 33-34) ดังนั้น การที่จะแก้ปัญหาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ให้มีคะแนนเฉลี่ยที่สูงขึ้นนั้น การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญเพื่อตอบสนองนโยบายและการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาภายใต้การแข่งขันทางการศึกษาด้วยระบบคุณภาพและมาตรฐานสากล (อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ วลัยพร ศิริภริมา และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2559, น. 223) การสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2555) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการร่วมมือร่วมใจของครูและผู้บริหารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านการวางแผนและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (นวรรตน์ ไวยมภู และ สุจิตรา จรจิตร, 2560, น. 267-268) และจากข้อมูลผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2559 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขต พบว่า คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2559 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยรวม 41.47 ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2558 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 42.35 ส่วนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2559 มีค่าเฉลี่ยรวม 35.58 ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำ (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4,

2560, น. 9) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ โดยการกำหนดเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 และในพันธกิจข้อที่ 4 คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากลนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ได้นำกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 โดยจัดการประชุมขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติระดับสถานศึกษา เมื่อวันที่ 11 – 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2560, น. 36-38) แต่ในขณะนี้ยังไม่ได้สรุปผลว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อยู่ในระดับใด มีแนวทางใดที่จะพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้

จากเหตุผลความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งผลการวิจัยนั้นจะใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลไปวางแผนในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

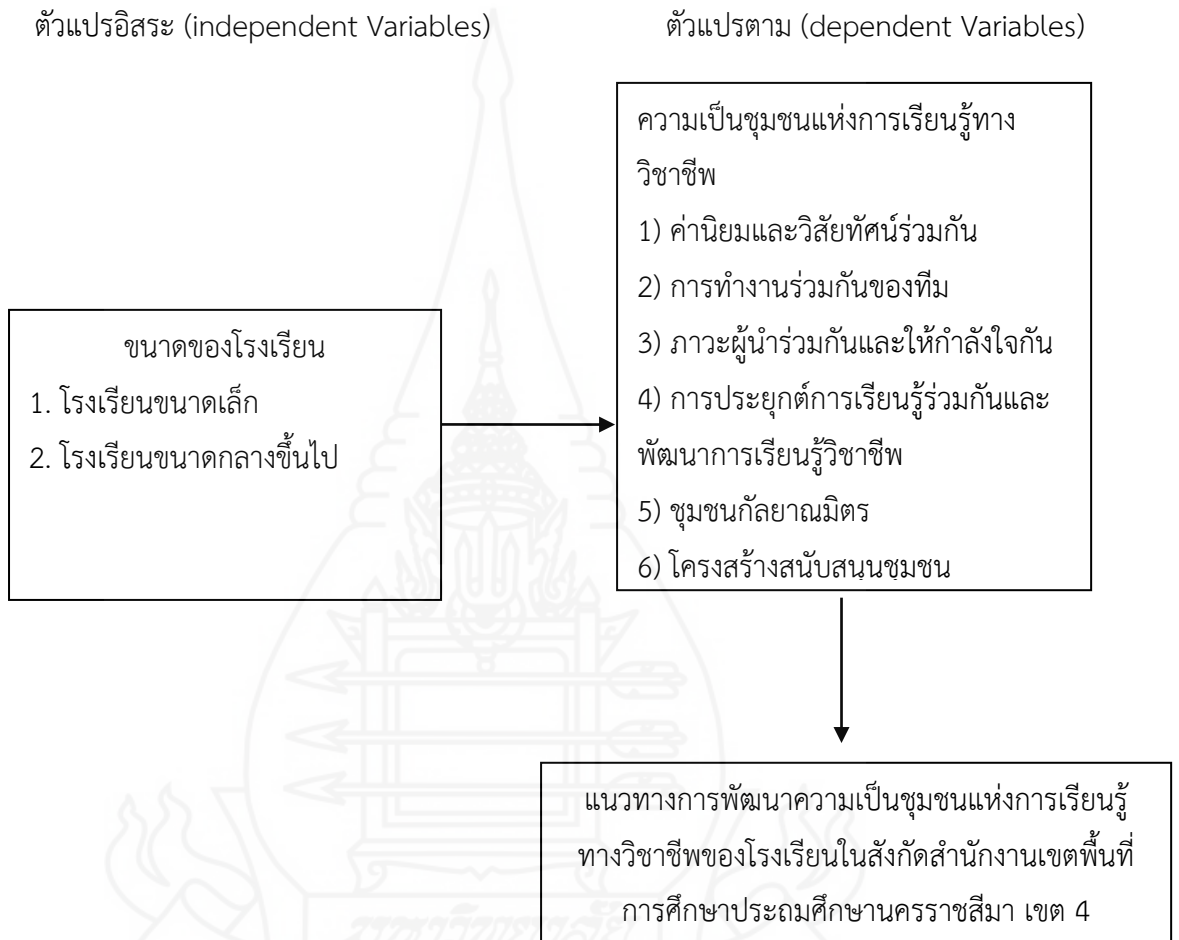
2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของ ศิวกร รัตติโชติ

(2561) นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น 7 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การทำงานร่วมกันของทีม 3) ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน 4) การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน และ 7) การแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีขอบเขตของเนื้อหาครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ใช้หลักตามแนวคิดของ ของ ศิวกร รัตติโชติ (2561) นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น 7 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การทำงานร่วมกันของทีม 3) ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน 4) การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน และ 7) การแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 181 คน

6. นวัตกรรมเฉพาะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญไว้ ดังนี้

6.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การทำงานเป็นทีมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานด้านวิชาชีพและด้านการจัดการเรียนรู้ มีการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อการสร้างความรู้ใหม่ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมกัน และนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาร่วมกันพัฒนาและสร้างการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยมีองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2. การทำงานร่วมกันของทีม 3. ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน 4. การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ 5. ชุมชนกัลยาณมิตร 6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน และ 7. การแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน

6.1.1 ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียน

6.1.2 การทำงานร่วมกันของทีม หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน

และการเรียนรู้ของทีม มีการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน บุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุขและไม่โดดเดี่ยว

6.1.3 ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน หมายถึง ผู้บริหารทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงตัวเองและมีความเป็นผู้นำที่ร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ เกิดความสุขในการทำงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความสามารถในการทำงานร่วมกัน การให้มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น

6.1.4 การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้และการสอนของครู ทำให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน บุคลากรในโรงเรียนร่วมพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

6.1.5 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงาน ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงาน มีหลักปฏิบัติร่วมกันโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เชื่อมโยงไปกับวิถีชีวิตของตนเองและวิถีชีวิตชุมชน ในการพึ่งพาตนเอง

6.1.6 โครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง โครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการจัดทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม มีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานเป็นทีม เอาใจใส่สิ่งแวดล้อมเกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

6.1.7 การแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การแบ่งปันประสบการณ์การทำงานร่วมกันในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

6.2 แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน หมายถึง วิธีที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน การมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการร่วมมือกันในการทำงาน

6.3 โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอปากช่อง อำเภอสีคิ้ว อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

5.5 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 2 ขนาด ดังนี้

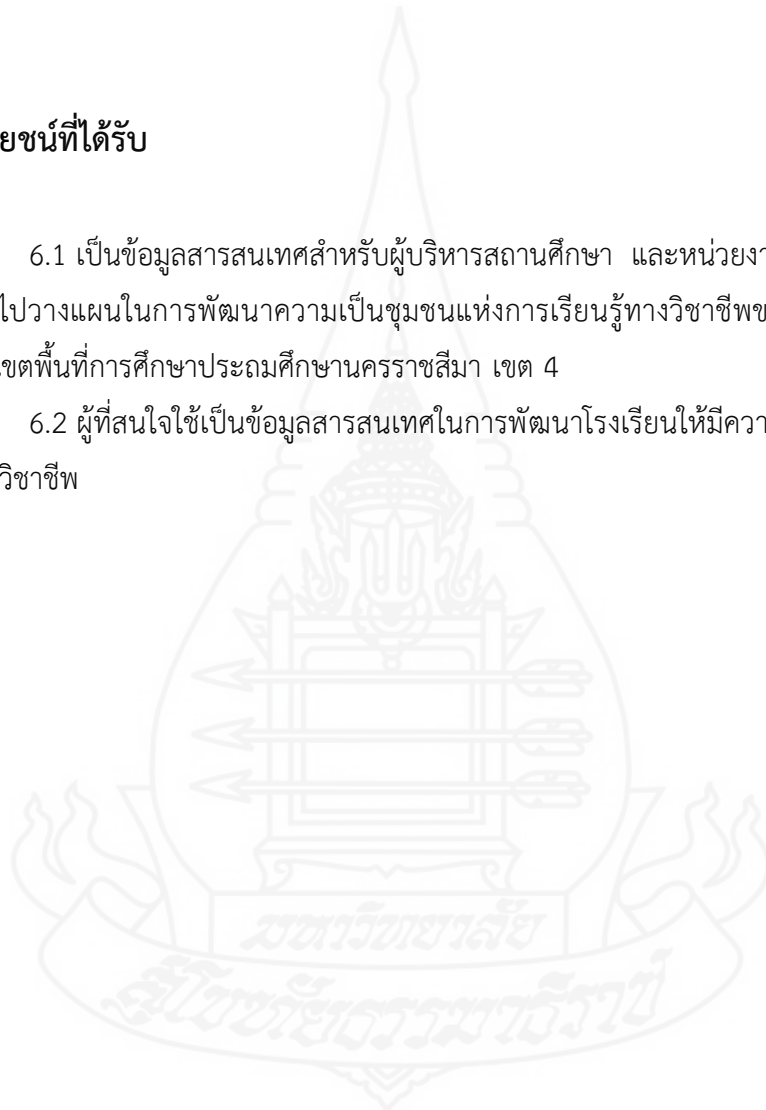
5.5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.5.2 โรงเรียนขนาดกลางขึ้นไป หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 คนขึ้นไป

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลการศึกษาไปวางแผนในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

6.2 ผู้ที่สนใจใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.1 ความหมายของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.2 ความสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.4 ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.5 องค์ประกอบของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
 - 3.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
 - 3.2 ข้อมูลผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
 - 3.3 แนวทางการนำความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1 ความหมายของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ได้มีผู้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังต่อไปนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 139) ได้ให้ความหมายของ คำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ว่า คือ กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษา ร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครู และนักการศึกษา

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556, น. 49-50) สรุปความหมายของ PLC ไว้ว่า เป็นการรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ในการทำกิจกรรมเพื่อเป้าหมายของการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมองค์การความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, น. 11) ได้สรุปความหมายไว้ว่า PLC คือ โรงเรียนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเมื่อความรู้ได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันเพื่อจะเกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญ และเป้าหมายสูงสุดคือ ผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2558, น. 15) ได้กล่าวไว้ว่า PLC หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

กัมพล เจริญรักษ์ (2559, น. 31) ได้กล่าวว่า PLC คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลังร่วมมือกันของครู ผู้บริหารในโรงเรียนมานั่งพูดคุยกัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการปฏิรูปโรงเรียนในการสร้าง “สัมพันธภาพที่ดีในองค์กร” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของครูในการทำงาน สร้างการเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกันของครู เปิดโอกาสให้ครูเป็น “ผู้นำ” ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน

สนอง โลหิตวิเศษ (2559, น. 31) ได้ให้ความหมายของ PLC ว่า หมายถึง กลุ่มคนที่ตระหนักถึงความจำเป็น ความสำคัญของการเรียนรู้ มีทักษะและกระบวนการวิเคราะห์ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกันแบบหุ้นส่วน ดำเนินชีวิตไปพร้อมๆ กับการเรียนรู้ ส่งเสริมความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและชุมชน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560, น. 36) ให้ความหมายไว้ว่า PLC คือวิธีการในการพัฒนาครู โดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงาน ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560, น. 4) ได้ให้ความหมายของ PLC ว่า หมายถึง การรวมตัวร่วมพลัง ร่วมใจ ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหาร ครู และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณค่า และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ครูเป็นผู้นำร่วมกัน สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนและความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วาสนา ทองทวยศ (2560, น.22) ได้กล่าวว่า PLC หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำมาถ่ายทอดซึ่งกันและกัน เพื่อนำความรู้ ความคิดที่เกิดขึ้นใหม่มาพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561, น. 6-9) ให้ความหมายของ PLC ว่า หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างร่วมมือร่วมพลังกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนและของทุก ๆ คนในองค์กรเพื่อให้เกิดคุณภาพและเกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อทุกคนและสังคม

ยุพาภรณ์ ตรีไพรวงศ์ และ กรองทอง ออมสิน (2561, น. 166) ได้กล่าวว่า PLC คือ กระบวนการในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันในเชิงวิชาการระหว่างผู้สอนและผู้เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการร่วมมือร่วมพลัง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

นันทนัช นันทพงษ์ (2561) ได้ให้ความหมายของ PLC ว่า หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรในโรงเรียนโดยมีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. มีเป้าหมายร่วมกัน คือการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาตามศักยภาพ
2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสถานการณ์จริงในชั้นเรียน
3. ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้ร่วมพลังให้เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลงตาม

เป้าหมาย

4. มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการพัฒนาผู้เรียน
5. มีการสร้าง Hope ให้ทีมงานคือ

5.1 Honesty & Humanity เป็นการยึดข้อมูลจริง และให้การเคารพกันอย่างจริงจัง

5.2 Option & Open-mind เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียน และพร้อมเปิดเผย/เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น

5.3 Patience & Persistence เป็นการพัฒนาความอดทน และความมุ่งมั่นทุ่มเท พยายามจนเกิดผลอย่างชัดเจน

5.4 Efficacy & Enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่น ในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียน เรียนรู้และพัฒนาตนเองเต็มที่

Hord (1997) ได้ให้ความหมายของ คำว่า PLC ว่า หมายถึง โรงเรียนที่นำเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันและได้รับการสนับสนุน ครูและผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน เกิดความท้าทาย มีการทดสอบแนวความคิด สรุปและแปลความหมาย ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดความรู้และความเชี่ยวชาญ

Senge (2006) ได้สรุปความหมายของ PLC ไว้ว่า หมายถึง กลุ่มสมาชิกในสถาบันการศึกษาที่มีการเรียนรู้และทำงานเป็นทีม มีรูปแบบการคิดและคิดเป็นระบบ บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ มีวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้และมีการทดลองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ

Silins and Others (2006 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, น. 44) ให้ความหมายของ PLC ว่า หมายถึง กลุ่มสมาชิกในสถาบันการศึกษาที่มีการทำงานเป็นทีม และเรียนรู้เป็นทีม คิดเป็นระบบ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน มีการศึกษาและการอบรมในสถานศึกษา

Kirkpatrick, Barrett & Jones (อ้างถึงใน สุขาดา น้ำใจดี, 2552, น. 8-9) ได้อธิบายความหมายของ PLC ว่า เป็นชุมชนที่ผู้คนร่วมมือกันในการเรียนรู้ โดยมีการดึงดูดแข็งของแต่ละคนออกมา ให้เกิดความหลากหลายทางความคิด รวมถึงการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความรู้ใหม่ให้เกิดในชุมชน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันอย่างร่วมมือรวมพลังกัน ระหว่างบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในเชิงวิชาการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตน และการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ที่มีวิสัยทัศน์ และภารกิจร่วมกัน มีการคิดอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์ เน้นการทำงานเป็นทีมบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ลดความโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน และนำสิ่งที่เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 ความสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

อมรา จำรูญศิริ (2554 อ้างถึงใน ฌัญญา นครสูงเนิน, 2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่า ถ้าโรงเรียนต้องการความมีประสิทธิภาพ ควรมีการสร้างสรรคและนำรูปแบบใหม่มาใช้เช่น ปรับรองครแห่งการเรียนรู้ เป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” คำว่า องค์การเกิดจากความเห็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพมีความเรียบง่ายและสนใจร่วมกัน ส่วนชุมชนให้ความสำคัญมากกว่าในด้านความสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ทั้งหมดนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน ความท้าทายของนักการศึกษาคือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ซึ่งมีความยุ่งยากในการปฏิบัติโดยละเอียด

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556, น.16) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น เน้นความสำคัญเป็นชุมชนรูปแบบใหม่ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับชุมชน ซึ่งใช้ทัศนคติการมองชุมชนแบบองค์รวมโดยอาศัยความร่วมมือของครูผู้สอน ผู้บริหารของโรงเรียนและชุมชน เป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, น.17) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่จะพัฒนาการเรียนของนักเรียนในต่างประเทศได้มีการพัฒนาส่งเสริมให้โรงเรียนใช้รูปแบบ PLC เพราะต้องการให้โรงเรียนเป็นชุมชนที่มีจุดประสงค์และมีความร่วมมือกัน นอกจากนี้ยังเป็นเหมือนชุมชนที่มีวัฒนธรรมแห่งความสามัคคีอีกด้วย

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561, น.9-10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังโดยที่สมาชิกในชุมชนจะทำงานแบบร่วมมือรวมพลังไม่ทำงานแบบโดดเดี่ยว มีความเป็นเพื่อนร่วมทางที่ช่วยเหลือเกื้อกูลและสนับสนุนกันและกัน เพื่อประกอบภารกิจของตนอย่างมีคุณภาพ มีความเข้มแข็งในการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ครูและผู้บริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเอง นักเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและเสมอภาค นอกจากนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังใช้เป็นภาระงานประจำตำแหน่งของวิทยฐานะของครูช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้แก่ครู

DuFour (2007) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า PLC ไม่ใช่หลักสูตรหรือโปรแกรมต่าง ๆ แต่เป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียน จะต้องมีการมุ่งเน้นการเรียนรู้มากกว่าการให้ความสำคัญกับการสอน ยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

McLaughlin & Tallbert (2006 อ้างถึงใน พิเชิต ขำดี, 2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานในการทำงาน และมีการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้ของผู้เรียนกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะภายในชั้นเรียน

Stoll & Louis (2007 อ้างถึงใน พิชิต ขำดี, 2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า เป็นกลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ เป็นการทำงานร่วมกันแบบร่วมมือรวมพลัง ไม่ทำงานแบบโดดเดี่ยว ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลและสนับสนุนกันและกัน มีการสร้างสรรค์นารูปแบบใหม่มาใช้ มุ่งเน้นการเรียนรู้มากกว่าการให้ความสำคัญกับการสอนโดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนและชุมชน ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อประกอบภารกิจของตนอย่างมีคุณภาพ มีความเข้มแข็งในการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน นักเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและเสมอภาค นอกจากนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังใช้เป็นภาระงานประจำตำแหน่งของวิทยฐานะของครู ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้แก่ครู

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

กัมพล เจริญรักษ์ (2559, น. 41) ได้กล่าวไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ในยุคการปฏิรูปการศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดี ผู้นำกลุ่มใช้คำถามนำเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทุกคนมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พูดถึงผู้เรียนเป็นหลัก ทุกคนจะเห็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของผู้เรียนและเห็นความเจริญงอกงามในตัวเด็ก เสริมพลังบวกให้กับครู สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทุกคนต้องเปิดใจในการพูดคุยกัน และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวิถีชุมชนของโรงเรียน เมื่อทำกลุ่มความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจนเกิดเป็นวิถีชุมชนแล้ว ผู้บริหารหรือผู้อำนวยการต้องพยายามสร้างผู้นำกลุ่มความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากสมาชิกในองค์กรเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จนสามารถนำกลุ่มได้เช่นเดียวกันกับผู้บริหารหรือผู้อำนวยการ เป็นการสร้างผู้นำรุ่นต่อ ๆ ไปอีกทางหนึ่ง

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561, น. 14-15) พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีแนวคิดสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายที่สำคัญและต้องชัดเจน คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน
2. กระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง เพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้กันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนการเรียนรู้ของกันและกันสู่การพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ
3. ความร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ซึ่งกันและกันและสร้างสรรค์แผนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกัน ครูควรทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนา

บทเรียนร่วมกันทั้งในบทบาทครูผู้สอน บทบาทครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มความชำนาญการและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับครูและผู้บริหารการศึกษาทุกคน

5. การเรียนรู้ของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องทำอย่างต่อเนื่อง ฝังแน่นจนเป็นวิถีชีวิตและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

พิชิต ขำดี (2561, น.21-22) ได้สรุปแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีแนวคิดมาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบความแตกต่างระหว่าง “ชุมชน” กับ “องค์กร” เนื่องจาก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะยึด วัตถุประสงค์ แนวคิด และค่านิยมร่วมกัน พึ่งพาอาศัยกันและกัน เพื่อการพัฒนาของผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีวัฒนธรรมของการใช้อำนาจ เป็นหลัก และมีโครงสร้างที่เน้นกฎระเบียบที่เคร่งครัด

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004 อ้างถึงใน ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์, 2560) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่า แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร การอุปมาที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์กร” นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ ความเป็นองค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก “ชุมชน” จะใช้อธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ ยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการเรียนรู้อันเป็นสำคัญ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ความเป็นราชการมากขึ้น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่า ถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาคือสมาชิกมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม มีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกัน ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าว จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างเหินระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย (Sergiovanni, 1994 อ้างถึงใน ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์, 2560)

DuFour, R. (2004) (อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560, น. 38) ระบุแนวคิดหลักในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ต้องมั่นใจว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยมุ่งความสนใจไปสู่การเรียนรู้และสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างทั่วถึง
2. ต้องสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ สมาชิกในชุมชนจะต้องทำงานร่วมกัน สร้างความร่วมมือระหว่างกันในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
3. ต้องมุ่งความสนใจไปยังผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของผลลัพธ์ คือการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างศักยภาพของผู้เรียน สร้างเป้าหมายเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นและทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Sergiovanni, 1998 (อ้างถึงใน นริศ ภูอาราม, 2560, น. 76) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ ที่เกิดจากการมีวัตถุประสงค์และค่านิยมร่วมกัน มีความเป็นวิทย์สัมพันธ์ต่อกัน หรือกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน โดยสมาชิกมีการผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรกัน

Wenger and Others (2004) สรุปลงถึง แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของปัจเจกบุคคลที่จะแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ รอบตัว จะมีความหมายและลักษณะเฉพาะในกลุ่มสมาชิกของชุมชนนั้นๆ การเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่น เป็นเป้าหมายที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีแนวคิดที่สำคัญคือ มุ่งความสนใจในการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่น มีการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างศักยภาพของผู้เรียนโดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นแบบร่วมมือรวมพลัง เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือระหว่างกันและกันในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ต้องมั่นใจว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างทั่วถึง มีการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการเรียนรู้ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม มีความสัมพันธ์ต่อกันหรือกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ ยึดหลักการพึ่งพาอาศัยกันและกัน นอกจากนี้การปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังเป็นการเพิ่มความชำนาญและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับผู้บริหารและครูทุกคน

1.4 ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ได้มีผู้ที่กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังต่อไปนี้
 ชูชาติ พวงสมจิตร, 2558 (อ้างถึงใน ชูชาติ พวงสมจิตร, 2560, น. 37) ได้กล่าวไว้ว่า PLC ควรมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครู บุคลากรทางการศึกษาพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2. เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน ครูที่เป็นสมาชิกของชุมชนมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ

3. เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ พร้อมทั้งจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4. เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้
 สุขชน วิเชียรสรรค์, กาญจนมาโนชญ์ ขุนกองและมาราตี มีโชค (2560) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การมีภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
2. การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และค่านิยมร่วม (Shared vision, mission, goal and value)
3. การทำงานอย่างประสานความร่วมมือ (Collaborative working)
4. การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective learning)
5. การมีกระบวนการสะท้อนคำตอบทางวิชาชีพ (Reflective professional inquiry)

Hord (1997) ได้กำหนดลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำร่วมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ที่หลอมรวมกัน
3. การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และค่านิยม
4. สภาพที่เต็มไปด้วยการเอื้ออำนวยและสนับสนุน
5. การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

Kaiser (2000) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่

1. สามารถตอบสนองต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก
2. ผู้ที่มีส่วนร่วมสามารถสร้างความสำเร็จให้โรงเรียนได้
3. ถือว่า กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญมากกว่าผลผลิตที่เกิดจากวิสัยทัศน์ร่วม
4. มีความพยายามที่จะล้มเลิกรูปแบบที่ยึดหลักความเหมือนกัน
5. ยึดหลักที่เน้นความสำคัญของข้อมูลย้อนกลับ และต้องอาศัยแสดงความคิดเห็นของตน
6. การมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพแสดงความคิดเห็นของตน

7. รู้จักการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด
8. มีโครงสร้างองค์ประกอบแบบไม่รวมศูนย์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง
9. ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติของครู จากสอนไปเป็นจุดเน้นที่การเรียนรู้แทน
10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา
11. มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นทีมงานเป็นหลัก
12. มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย ให้อิสระแก่ผู้สอน สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่หลากหลายได้เอง

Stoll et al. (2003, P. 3) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. การที่บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมกันคือเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน
2. บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน ผู้บริหารต้องลดความรู้สึกลดเดี่ยวแปลกแยกไม่ให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน และสนับสนุนให้ทุกคนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อภาระหน้าที่อย่างต่อเนื่องยาวนาน
3. ให้ความสำคัญของความกระตือรือร้นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการนำแนวคิดและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้แก้ปัญหาและสนองต่อความต้องการของนักเรียน
4. มีการประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
5. มีการเรียนรู้แบบเดี่ยวหรือแบบกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ DuFour, 2007, Pirtle & Tobia, 2014, Triwaranyu, 2017 (อ้างถึงใน ยุพาภรณ์ ติรไพรวงศ์ และ กรองทอง ออมสิน, 2561, น. 166-167) กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้
 1. การแลกเปลี่ยนค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนมุมมอง วิสัยทัศน์ ประสบการณ์ร่วมกันในชุมชน
 2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective responsibility for students learning) โดยอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้สมาชิกร่วมมือกันในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) มีความสำคัญต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะสมาชิกในชุมชนต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

และการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนวิธีหรือเทคนิคการสอน

4. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น การสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน เนื้อหา สื่อ แหล่งความรู้ และเทคนิควิธีสอน นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

5. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร ในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอนของเพื่อนร่วมงาน วิพากษ์วิจารณ์ และสะท้อนการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้และสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

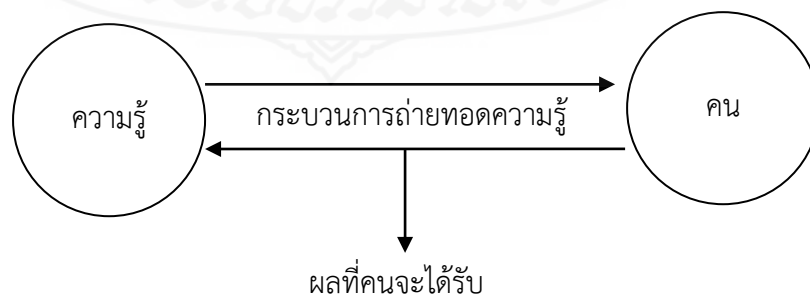
จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมกัน มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นทีมงานเป็นหลัก ให้ความสำคัญของความกระตือรือร้นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย เป็นต้น

1.5 องค์ประกอบของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีผู้ได้กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

สุชาติ น้าใจดี (2552, น. 26) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community) มีองค์ประกอบสำคัญคือ คน ความรู้ กระบวนการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรมของการถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งผลที่คนจะได้รับ เป็นตัวกำหนดกระบวนการถ่ายทอดความรู้และวัฒนธรรมในการถ่ายทอดความรู้ สามารถสรุปได้จากแผนภาพที่ 2.1

วัฒนธรรมในการถ่ายทอดความรู้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community)

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554, น. 4) พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีศักยภาพและประสบผลสำเร็จ มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ

1. มีผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงาน และกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. มีกรรมการชุมชนที่มีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น บริหารงานโปร่งใส
3. มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน สมาชิกชุมชนมีคุณภาพ มีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม ร่วมดำเนินการ ร่วมคิด ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ
4. มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนสม่ำเสมอ
5. มีศักยภาพพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพ ใช้ความรู้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ พัฒนาให้ดีกว่าเดิม มีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเอง
6. มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี ต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชนและภายนอกชุมชนมาใช้ในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ
7. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมการพัฒนาในทุกบริบท เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง

สมพร ญาณสูตร (2555, น. 264-265) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตภาคใต้ฝั่งตะวันออกโดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีประสบการณ์ แล้วสังเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งผลการศึกษารายองค์ประกอบเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตภาคใต้ฝั่งตะวันออก พบว่า องค์ประกอบเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสการศึกษาในเขตภาคใต้ฝั่งตะวันออก ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ คือ

1. การแบ่งปันอำนาจ เน้นการแบ่งปันอำนาจของผู้บริหาร ครูมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลข่าวสาร ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสถานศึกษา
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและนำความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจ
3. การส่งเสริมภาวะผู้นำ เน้นการส่งเสริมการเป็นผู้นำให้คณะครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่รู้ ใฝ่เรียน

4. ค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เน้นค่านิยมโดยเฉพาะการสร้างค่านิยมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน และเน้นวิสัยทัศน์ร่วมกันของคณะครูและนักเรียน

5. ค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร เน้นค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อทำงานร่วมกันให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา และการแบ่งปันประสบการณ์

6. การเรียนรู้ร่วมกัน เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่องของคณะครู

7. การประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน เน้นการร่วมมือกันของคณะครู และการแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

8. โครงสร้างทางกายภาพที่สนับสนุน เน้นอาคารสถานที่ที่สะอาด สะดวกปลอดภัย มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

9. โครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล เน้นการมีความสัมพันธ์ที่ดี ยกย่องซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร

10. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน ให้คณะครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง

11. การให้ข้อมูลย้อนกลับ เน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ร่วมงานและการสำรวจความพึงพอใจในการจัดการจากคณะครูและชุมชน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 28-29) สรุปลักษณะประกอบของ PLC พบว่า PLC มีองค์ประกอบและลักษณะของ PLC อยู่ 7 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Learning and professional development) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring communities) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork) ภาวะผู้นำร่วมและสนับสนุน (Supportive & shared leadership) การเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Learning) และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, น. 167-168) พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ มีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียนภายใต้การร่วมมือร่วมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียน

2. การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง หมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียน โดยครูต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของนักเรียนโดยต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

4. สะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เช่น การสนทนาทางวิชาชีพ การสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นต้น

5. ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร หมายถึง เจื่อนไขสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครู เพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระ มีความคล่องตัว ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ศิวกร รัตติโชติ (2561, น. 37-45) ได้รวบรวมและวิเคราะห์เอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น 7 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การทำงานร่วมกันของทีม 3) ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน 4) การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน 7) การแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน ได้พัฒนาการเรียนรู้อุทิศของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียน

2. การทำงานร่วมกันของทีม (Collaborative Teamwork) เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู โดยลักษณะของงานต้องมีขั้นตอนกระบวนการในการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอนจากสถานการณ์ที่งานจริง ได้แก่ มีการคิด การวางแผน มีความเข้าใจ ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ ประเมินผล และมีความรับผิดชอบโดยที่สมาชิกทุกคนเห็นและยอมรับความสามารถรวมทั้งประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน และพลังในการร่วมเรียนรู้ รับ

ฟัง และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุขไม่โดดเดี่ยว

3. ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน (Supportive and shared leadership) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญโดยที่ภาวะผู้นำในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น มี 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วมกัน

3.1 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) คือ ผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพคือเป็นผู้นำที่ร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้นำ โดยที่ผู้นำนั้นเริ่มลงมือทำงานด้วยตนเองก่อน รวมถึงใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน ทำให้ผู้ร่วมงานนั้นมีแรงบันดาลใจและเกิดความสุขในการทำงาน โดยที่ผู้นำและผู้ร่วมงานนั้นมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน นอกจากนี้ผู้นำยังทำหน้าที่สนับสนุนเปิดโอกาสให้สมาชิกสร้างความเป็นผู้นำร่วม ได้แก่ การให้แสดงความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การให้ความเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความเมตตากรุณา คอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อความเจริญก้าวหน้าของคนอื่น

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน (shared leadership) เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ปฏิบัติหรือลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระ ปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ในความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติมาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนการเรียนรู้วิชาชีพ (Collective learning application and Professional learning development) เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการจัดทำแผนการสอน การจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานประจำ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งผลลัพธ์จะมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ที่ช่วยให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนโดยเน้นที่การเรียนรู้และการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน มุ่งเน้นไปที่การสร้างเชื่อมั่นว่านักเรียนทุกคนได้เรียนรู้อยู่ในระดับสูง เมื่อพบว่านักเรียนไม่มีความสามารถในการเกิดการเรียนรู้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น จะต้องแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ โดยการ

พัฒนากลยุทธ์ซึ่งครูร่วมกันแบ่งปันกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จจากการทำงานนำมาใช้ในการเรียนการสอนและดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร มีคุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ เป็นกลุ่มที่มีวิสัยสัมพันธ์ต่อกัน โดยใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาหรือหลักปฏิบัติร่วมกันโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตของตนเอง และวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) มีลักษณะคือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ เปลี่ยนมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทของชุมชน มีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

7. การแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน (Shared practices) เป็นพื้นฐานหนึ่งในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน คือ ครูที่มีประสบการณ์มีความพร้อมและมีความสามารถในการปฏิบัติงานและกลุ่มครูใหม่ที่มีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

Hord (1997) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนและด้านการสอนของครู เพื่อให้นักเรียนและโรงเรียนมีคุณภาพ

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีหลักสูตรที่ทันสมัย มีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน ทราบความต้องการของนักเรียน มีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียน

4. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน หมายถึง มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องสร้างเงื่อนไขมีการยกย่องชมเชย ให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ ครูมีความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลดช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน ต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจแก่นักเรียน มุ่งมั่นพัฒนางานพัฒนาตนเอง และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

DuFour and Eaker (อ้างถึงใน ดลนภา วงษ์ศิริ, 2556, น. 18) ได้กล่าวถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแลกเปลี่ยนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม 2) ความต้องการร่วมกัน 3) ทีมงานที่ให้ความร่วมมือกัน 4) การปฏิบัติงานและการทดลอง 5) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 6) การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์

Williams Mathews, & Stewart (อ้างถึงใน ญัฐิกา นครสูงเนิน, 2556, น. 60-61) ได้ร่วมกันทำวิจัยเพื่อวิเคราะห์หาค่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่ามีองค์ประกอบ 10 ประการดังต่อไปนี้

1. พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าประสงค์ที่เน้นการสอนและการเรียนเป็นสำคัญ
2. การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล
3. ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการสอนและการเรียนเป็นสำคัญ
4. การทำงานเป็นทีมซึ่งช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
5. วัฒนธรรมแห่งการพึ่งพากัน
6. สัมฤทธิ์ผลทางการวิชาการของนักเรียนทั้งหมด
7. การพัฒนาแบบมืออาชีพ
8. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่เน้นการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ
9. วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความไว้วางใจกันสูง
10. การใช้การประเมินอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาการเรียนการสอน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น สามารถแบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบได้แก่

1. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนและด้านการสอนของครู มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และพันธกิจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. การทำงานร่วมกันของทีม เป็นทีมร่วมแรงร่วมใจกัน มีการคิด การวางแผน มีความเข้าใจ ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ ประเมินผล และมีความรับผิดชอบโดยที่สมาชิกทุกคนเห็นและยอมรับความสามารถรวมทั้งประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน และพลังในการร่วมเรียนรู้ รับฟัง และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุขไม่โดดเดี่ยว

3. ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน มีการแบ่งปันอำนาจของผู้บริหารโดยผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกัน มีการส่งเสริมภาวะผู้นำให้แก่สมาชิกและสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ที่ช่วยให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนโดยเน้นที่การเรียนรู้และการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน เมื่อพบว่านักเรียนไม่มีความสามารถในการเกิดการเรียนรู้ สมาชิกทุกคนจะต้องแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ โดยการพัฒนากลยุทธ์ซึ่งครูร่วมกันแบ่งปันกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จจากการทำงานนำมาใช้ในการเรียนการสอนและดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

5. ชุมชนกัลยาณมิตร คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตของตนเอง และวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานการพึ่งพาตนเอง

6. มีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน มีลักษณะเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน เพื่อลดความขัดแย้ง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

7. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน ครูที่มีประสบการณ์ มีความพร้อมและมีความสามารถในการปฏิบัติงานและกลุ่มครูใหม่ที่มีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน

มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

8. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ดูจากผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน มีการใช้การประเมินอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ร่วมงานและการสำรวจความพึงพอใจในการจัดการจากคณะครูและชุมชน

2. แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีผู้ที่ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้
 นันทนัช นันทพงษ์ (2561) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่า การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ มีการดำเนินงานใน 3 มิติ คือ 1. มิติการหนุนเสริม 2. มิติวิธีการพัฒนาครู และ 3. มิติที่จะเกิดกับผู้เรียน

1. มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ทีมบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกซึ่งมีภารกิจดังนี้

1.1 จัดทีมที่มีคุณลักษณะสำคัญคือ มีใจที่จะทำงาน เปิดใจรับและเห็นความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาฯ เข้าใจบทบาทหน้าที่ แนวคิด กระบวนการต่างๆ

1.2 สร้าง HOPE แก่ผู้เกี่ยวข้อง

1.3 หาจุดร่วมในการทำงาน (Share mission: Share vision: Share value)

1.4 จัดโอกาสและพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกัน อาทิ กำหนดตารางเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงผลงานเด่น จัดสถานที่ ประสานผู้รู้ในเรื่องต่างๆ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

1.5 เก็บเกี่ยวผลการเปลี่ยนแปลงจากผู้เรียนจากการใช้นวัตกรรม จากแนวทางวิธีการพัฒนาจากครู

1.6 จัดให้มีการสร้างพลัง/เสริมกำลังเพื่อขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่อง

2. มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน อาทิ

2.1 โรงเรียนคิดวิธีการและกระบวนการของตนเอง โดยนำความคิดเห็นสำคัญเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาออกแบบวิธีการพัฒนาครูสำหรับโรงเรียน

2.2 โรงเรียนใช้วิธีการที่ใช้อยู่ ซึ่งการันตีผลการทำงาน ประสานกับวิธีการที่คิดขึ้นตามบริบทของโรงเรียนและลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรในโรงเรียน

2.3 โรงเรียนใช้วิธีการที่ใช้อยู่ ซึ่งการันตีผลการทำงานวิธีเดียว อาทิ ใช้วิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ใช้วิธีกลุ่มศึกษาทั้งคณะ ใช้ชุมชนนักปฏิบัติ ใช้ระบบพี่เลี้ยง

2.4 โรงเรียนใช้วิธีการที่ใช้อยู่ ซึ่งการันตีผลการทำงานหลายวิธีผสมผสานกัน อาทิ ใช้วิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ร่วมกับระบบพี่เลี้ยง ใช้วิธีการศึกษาทั้งคณะ ร่วมกับชุมชนนักปฏิบัติ ระบบพี่เลี้ยง และแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

3. มิติผลที่จะเกิดกับผู้เรียน เป็นหัวใจในการทำงาน เป็นมิติที่เกี่ยวกับ ความสามารถ / คุณลักษณะอันพึงประสงค์/แนวทางการทำงานและการเรียนรู้ของผู้เรียน/การพัฒนาความสามารถตามศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกคน

ศิวกร รัตติโชติ (2561, น. 236-242) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 7 ประเด็นคือ

1. การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์คุ้มค่า

3. ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

4. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคลและร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน

5. จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน

6. ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

7. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

Watkins & Marsiek (1999) (อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2551, น. 90-93) เสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 10 ประการ ได้แก่

1. สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning)

2. ส่งเสริมการซักถามและสนทนา (Promote Inquiry and Dialogue)

3. ส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นหมู่คณะ (Encourage Collaboration and Team Learning)

4. สร้างระบบเพื่อจับและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (Creates Systems to Capture and Share Learning)

5. สร้างพลังให้บุคคลไปสู่วิสัยทัศน์การร่วมมือ (Empower toward a Collective Vision)

6. เชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to Its Environment)
 7. ให้ภาวะผู้นำเชิงยุทธวิธีเพื่อการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning)
 8. เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ (Technology as a Tool) คอมพิวเตอร์ แผ่นวีดิทัศน์ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่ส่งเสริมการเรียนรู้
 9. เวลาเป็นทรัพยากรแห่งการเรียนรู้ (Time as a Learning Resource)
 10. หลักระบบการศึกษาที่หลากหลาย (Diverse Pedagogy)
- สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้นประกอบด้วย ผู้บริหารมีบทบาทในการหนุนเสริมมีการจัดการและคอยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีการสร้างทีมงานในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นหมู่คณะ มีการซักถาม สนทนากันเพื่อหาจุดร่วมในการทำงานและมีการจัดโอกาสและพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้วิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนรายบุคคลและทีม มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมกันของครูและบุคลากรในโรงเรียน

3. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

3.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนในพื้นที่อำเภอปากช่อง อำเภอสีคิ้ว และอำเภอสูงเนิน ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งอยู่เลขที่ 345 หมู่ที่ 5 ถนนมิตรภาพ ตำบลบัวขาว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระยะทางห่างจากจังหวัดนครราชสีมา 52 กิโลเมตร มีพื้นที่ให้บริการการศึกษา รวม 3 อำเภอ เท่ากับ 3,855.09 ตารางกิโลเมตร มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 181 โรงเรียน จำแนกเป็นขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน) จำนวน 87 โรงเรียน ขนาดกลาง(นักเรียน 121 - 600 คน) จำนวน 84 โรงเรียน และขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 - 1,500 คน) จำนวน 10 โรงเรียน มีครูและบุคลากรในโรงเรียน จำนวน 1,834 คน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2560, น. 1-8)

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ได้แก่
วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย พันทกกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

3.2 ข้อมูลผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2559

ตารางที่ 2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2559 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ผลการประเมินจำแนกตามกลุ่มสาระ	คะแนนเฉลี่ย ปีการศึกษา 2559			คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2558	เพิ่ม/ลด
	ระดับชาติ	ระดับสพฐ.	ระดับเขต		
ภาษาไทย	52.98	51.88	53.01	47.57	5.44
คณิตศาสตร์	40.47	38.76	38.37	40.77	-2.40
วิทยาศาสตร์	41.22	40.27	40.53	41.69	-1.16
สังคมศึกษาฯ	46.68	45.08	46.03	47.83	-1.80
ภาษาอังกฤษ	34.59	31.1	29.43	33.87	-4.44
เฉลี่ยรวม	43.19	41.42	41.47	42.35	-0.87

ที่มา : กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพ.น.นครราชสีมา เขต 4

จากข้อมูลผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2559 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2559 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยรวม 41.47 ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2558 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 42.35

ตารางที่ 2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2559 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ผลการประเมินจำแนกตามกลุ่มสาระ	คะแนนเฉลี่ย ปีการศึกษา 2559			คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2558	เพิ่ม/ลด
	ระดับชาติ	ระดับสพฐ.	ระดับเขต		
ภาษาไทย	46.36	46.81	44.90	41.93	2.97
คณิตศาสตร์	29.31	29.53	25.29	28.55	-3.26
วิทยาศาสตร์	34.99	35.12	32.99	34.54	-1.55
สังคมศึกษาฯ	49.00	49.34	47.23	44.65	2.58
ภาษาอังกฤษ	31.80	31.39	27.49	26.25	1.24
เฉลี่ยรวม	38.29	38.44	35.58	35.18	0.40

ที่มา : กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพ.น.นครราชสีมา เขต 4

จากข้อมูลผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2559 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขต พบว่า คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2558 มีค่าเฉลี่ยรวม 35.18 และคะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2559 มีค่าเฉลี่ยรวม 35.58 ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำ

3.3 แนวทางการนำความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

จากนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์และพันธกิจในข้อที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากลนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 จึงได้นำกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 โดยจัดการประชุมขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติระดับสถานศึกษา เมื่อวันที่ 11 – 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ซึ่งมีขั้นตอนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้ (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2560, น. 36-38)

3.3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตามความเหมาะสม ประกอบด้วย

- 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- 3) บุคลากรกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา
- 4) บุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน
- 5) บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 7) ครู

3.3.2 กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา โดยการจัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) สร้างทีมงาน PLC ระดับกลุ่ม/เครือข่าย/ศูนย์/สหวิทยาเขตฯ
- 2) สร้างความรู้ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
- 3) สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น (มหาวิทยาลัยองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ)
- 4) กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล
- 5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.3 การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

- 1) ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พร้อมทั้งบันทึกลงใน logbook ตามลำดับดังนี้
 - (1) ค้นหาปัญหา
 - (2) หาสาเหตุ
 - (3) แนวทางแก้ไข
 - (4) ออกแบบกิจกรรมและ
 - (5) นำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผล
- 2) สรุปรายงานผล และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.3.4 กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล

- 1) จัดทำแผนและเครื่องมือ กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC
- 2) คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

3) เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุนสถานศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

3.3.5 สรุปและรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

1) คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สรุปและรายงานผลดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ต่อ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.3.6 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการ

ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

2) ยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษา ที่มีกระบวนการดำเนินการที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างได้ และเผยแพร่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ และด้านการมีเจือใจที่สนับสนุน ตามลำดับ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเจือใจที่สนับสนุน รองลงมา คือการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556) ศึกษาเรื่อง การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1. การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2. การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3. การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4. การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย 5. การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของครู

เฉลิมชาติ เมฆแดง, อรุณ จุติผล และ ธีระ รุญเจริญ (2558, น. 171) ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ดีของสถานศึกษาครอบคลุม 5 ลักษณะ คือ 1. สถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม 2. สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 3. สถานศึกษามีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4. สถานศึกษามีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุน และ 5. สถานศึกษามีแนวการปฏิบัติที่ดีร่วมกัน

2. แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน มีความจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำสถานศึกษา ดังนี้ 1. พัฒนาภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม 2. จัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 3. สร้างค่านิยม วิสัยทัศน์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน 4. สถานศึกษามีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน และ 5. สร้างแนวการปฏิบัติที่ดีร่วมกัน

วัญญู ภูครองนา (2558, น. 39) ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

นิพล อินนอก (2560) ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

ลภัสรดา เวียงคำ และ คณะ (2561) ศึกษาเรื่อง ถอดบทเรียนการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูวิทยาลัยชุมชนพังงา ประมวลผลได้ว่า การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูวิทยาลัยชุมชนพังงา มีบทเรียน ดังนี้ บทเรียนแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ภาวะผู้นำทาง

วิชาการ แบบอย่างที่ดี การสื่อสารออนไลน์ และความรู้ก็มีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บทเรียนจากความไม่สำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหารไม่ได้มีส่วนร่วม สมาชิกชุมชนบางส่วนให้ความสำคัญกับการดำเนินงานน้อย สมาชิกขาดความกระตือรือร้นในการดำเนินงาน ความไว้วางใจระหว่างกันของสมาชิกระหว่างกลุ่มน้อย แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสนับสนุนยังไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง ค่าตอบแทนในการสอนและการเบิกจ่ายมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการดำเนินงาน ขาดงบประมาณในการจัดทำสื่อการสอน สำหรับแนวทางพัฒนาการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุวิทยาลัยชุมชนพังงา ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกที่มีภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการได้แสดงศักยภาพในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุวิทยาลัยชุมชนพังงาเพิ่มมากขึ้น กระตุ้นให้สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุวิทยาลัยชุมชนพังงาทุกคนแบ่งปันตัวอย่างการจัดการเรียนการสอนที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันผ่านช่องทาง ติดต่อบริการออนไลน์อย่างต่อเนื่อง และสร้างเว็บไซต์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุวิทยาลัยชุมชนพังงาในเว็บไซต์ของวิทยาลัยชุมชนพังงา เชิญผู้บริหารให้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างจริงจัง จัดให้มีการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุวิทยาลัยชุมชนพังงาเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติงานของวิทยาลัยชุมชนพังงา จัดกิจกรรม หรือโครงการเพื่อพัฒนาครูและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุวิทยาลัยชุมชนพังงา จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ และจัดให้มีเทคโนโลยีสนับสนุน ในจำนวนที่เพียงพอและทั่วถึง สร้างขวัญและกำลังใจให้สมาชิกด้วยการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูหลากหลายด้านเพิ่มขึ้น และการเบิกจ่ายค่าตอบแทนก็ต้องดำเนินการให้รวดเร็วมากขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนกลับผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วย

มาลิสสา เลิศพฤกษ์พนา (2561, น. 452-466) ศึกษาเรื่อง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครุมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การร่วมกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจและเป้าประสงค์
2. การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง
3. การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ
5. ภาวะผู้นำร่วมและการบริหารเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ

2. แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนราชวินิต มัธยมได้ 5 ประเด็น ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ
2. ส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการบริหารเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ
3. สนับสนุนการ

มีส่วนร่วมกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจและ เป้าประสงค์ 4. สนับสนุนการร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง 5. เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Huffman (2003) ศึกษาเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการทำให้ผู้บริหารและครูมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อร่วมกันโดยมีเป้าหมายเดียวกันคือ พัฒนาการการเรียนรู้ของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนมีการประสานร่วมมือกันในการทำงานมีการแสดงออกถึงการให้เกียรติกันและไว้วางใจกันและกัน

Hunter (2011) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และการใช้การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของ อาจารย์วิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้เกิดการพึ่งพากัน ในทางสังคม โรงเรียนและชุมชนร่วมกันสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้กับโรงเรียนและชุมชน ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

Wood (2012) ศึกษาเรื่อง กรณีศึกษาการเรียนรู้รูปแบบหลักสูตรชุมชนที่ดำเนินการ ในโปรแกรมธุรกิจในวิทยาลัยชุมชนสามแห่งในรัฐโอไฮโอ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ นักเรียนและชุมชนได้รับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ทำให้เกิดการบูรณาการทาง สังคมและทางวิชาการ นักเรียนได้เรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี อันส่งผลต่อคุณภาพทางการเรียนรู้

5. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ ศิวกร รัตติโชติ (2561) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกรอบแนวคิด ของ ศิวกร รัตติโชติ (2561) นี้ ได้มาจากการรวบรวมแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 28 คน ที่ได้ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพไว้อย่างหลากหลาย แล้วนำมา สังเคราะห์จนได้องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งมีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การทำงานร่วมกันของทีม 3) ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน 4) การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้าง สนับสนุนชุมชน และ 7) การแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน เหตุผลที่ใช้กรอบแนวคิดของศิวกร รัตติ โชติ (2561) นั้น เนื่องจากมีการวิเคราะห์ได้ครอบคลุมองค์ประกอบของนักการศึกษาคนสำคัญ ที่ริเริ่ม ศึกษาเรื่องความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ Hord (1997) ที่ได้วิเคราะห์ว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ด้านการทำงานร่วมกันของทีม 3) ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน 4)

ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ และ 5) ด้านการแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนอีก 2 หัวข้อคือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และด้านชุมชนกัลยาณมิตรที่ ศิวกร รัตติโชติ (2561) ได้เพิ่มมานั้น ผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ผู้วิจัยจึงได้ใช้กรอบแนวคิดดังกล่าวในงานวิจัยในครั้งนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีการดำเนินการวิจัยจำแนกเป็น 2 ระยะ โดยแต่ละระยะ ดำเนินการตามประเด็นต่อไปนี้

1. ประชากร/และกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ขั้นศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 181 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1979 อ้างถึงใน พิซิต ฤทธิ์จรูญ, 2544, น. 119) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 123 คน
- 2) การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียนและแต่ละชั้นใช้วิธีกำหนดสัดส่วน จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	87	59
ขนาดกลางขึ้นไป	94	64
รวมทั้งสิ้น	181	123

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การบริหาร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แบบสอบถามเป็นแบบ มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, น. 117) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

1.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3.2 สร้างแบบสอบถามตามประเด็นการวิจัยตามแนวทฤษฎีครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย

1.3.3 นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาชั้นคว่ำอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.3.4 นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาชั้นคว่ำอิสระแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าความตรงโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) ได้ค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

1.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .97

1.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาชั้นคว่ำอิสระเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามจากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการโดยวางแผนและปฏิบัติดังนี้

1.4.1 นำหนังสือแนะนำตัวผู้ศึกษาจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล

1.4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 30 วัน

1.4.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และตรวจสอบความถูกต้อง โดยครั้งที่ 1 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 54 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยได้ติดตามทวงถามเป็นระยะ ในครั้งที่ 2 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 37 ฉบับและผู้วิจัยได้ติดตามทวงถามอีก จนในครั้งที่ 3 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 11 ฉบับ รวมได้รับแบบสอบถามทั้งหมดที่มีความสมบูรณ์จำนวน 102 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.93 จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็น 5 ระดับ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2530) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) เปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้วยการทดสอบค่าที (t – test)

หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาระยะที่ 1 แล้ว ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยของระยะที่ 1 และนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มายกร่างเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยบูรณาการกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำเสนอร่างแนวทางให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม หลังจากนั้นนำร่างแนวทางและสรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นชอบ และปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นการวิจัยในระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 ชั้นศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

สำหรับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ผู้ประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 7 ท่าน ดังต่อไปนี้

2.1.1 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 1 คน

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการดำเนินการให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 4 คน

2.1.3 ศึกษานิเทศก์และหัวหน้ากลุ่มงานที่รับผิดชอบดูแลงานด้านการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 2 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 สรุประดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งได้จากการศึกษาในระยะที่ 1

2.2.2 ร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.2.3 แบบประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุมของแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 ขั้นตอนการจัดทำแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.3.1 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาयर่างเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยบูรณาการกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3.2 นำเสนอร่างแนวทางให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ พิจารณาความถูกต้อง เหมาะสมและปรับปรุงร่างแนวทางตามให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ให้คำแนะนำ

2.3.3 นำร่างแนวทางและสรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3.4 ผู้วิจัยประมวลความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงให้เป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ฉบับสมบูรณ์ โดยกำหนดเกณฑ์ว่า แนวทางใดที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นชอบร้อยละ 75 ขึ้นไปจะนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฉบับสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 การศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

ข้อมูลผู้บริหาร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	40	39.22
ชาย	62	60.78
รวม	102	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	5	4.90
30-40 ปี	24	23.53
41-50 ปี	19	18.63
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	54	52.94
รวม	102	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	9	8.82
ปริญญาโท	89	87.26
ปริญญาเอก	4	3.92
รวม	102	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	96	94.12
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	0.98
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	5	4.90
รวม	102	100.00
ประสบการณ์การบริหาร		
ต่ำกว่า 5 ปี	30	29.41
5-10 ปี	20	19.61
11 ปีขึ้นไป	52	50.98
รวม	102	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.78 กลุ่มอายุที่มากที่สุด คือ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.94 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 87.26 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 94.12 และส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การบริหาร 11 ปีขึ้นไปร้อยละ 50.98

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2 – 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวม

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	(\bar{x})	(S.D.)	แปลผล
1. ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.55	0.45	มากที่สุด
2. ด้านการทำงานร่วมกันของทีม	4.55	1.12	มากที่สุด
3. ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน	4.51	0.59	มากที่สุด
4. ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ	4.40	0.55	มาก
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.61	0.46	มากที่สุด
6. ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน	4.44	0.50	มาก
7. ด้านการแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.54	0.52	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.51	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.46) ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} =$

4.55, S.D. = 0.45) ด้านการทำงานร่วมกันของทีม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 1.12) ด้านการแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.52) ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.59) ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) และ ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.49	0.56	มาก
2. ผู้บริหารและครูมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	4.48	0.54	มาก
3. ผู้บริหารและครูมองเห็นคุณค่าความสำคัญและยอมรับความแตกต่างของบุคคลในการทำงานร่วมกัน	4.45	0.67	มาก
4. ผู้บริหารและครูเน้นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.54	0.64	มากที่สุด
5. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	4.78	0.41	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.55	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มาก 3 ลำดับเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.41) ผู้บริหารและครูเน้นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน

กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครูมองเห็นคุณค่าความสำคัญและยอมรับความแตกต่างของบุคคลในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการทำงานร่วมกันของทีม

ด้านการทำงานร่วมกันของทีม	(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
6. ผู้บริหารและครูทำงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	4.50	0.56	มากที่สุด
7. ผู้บริหารและครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน	4.41	0.62	มาก
8. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน	4.43	0.57	มาก
9. สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.43	0.55	มาก
10. การทำงานของทีมงานมีบรรยากาศที่มีความสุขและไม่โดดเดี่ยว	4.99	4.94	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.55	1.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการทำงานร่วมกันของทีมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 1.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มาก 3 ลำดับเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การทำงานของทีมงานมีบรรยากาศที่มีความสุขและไม่โดดเดี่ยว ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 4.94) ผู้บริหารและครูทำงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.56) และ สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน

ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน	(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
11. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง	4.51	0.67	มากที่สุด
12. ผู้บริหารและสมาชิกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.38	0.73	มาก
13. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน ทำให้ ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจเกิดความสุขในการทำงาน	4.57	0.64	มากที่สุด
14. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความสามารถใน การทำงานร่วมกัน	4.57	0.64	มากที่สุด
15. ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ในการทำงานร่วมกัน	4.50	0.63	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.51	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านภาวะผู้นำ
ร่วมกันและให้กำลังใจกันโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.59) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด 3 ลำดับเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ
ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจเกิดความสุขในการทำงาน
($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความสามารถในการทำงานร่วมกัน
($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และมีการ
เปลี่ยนแปลงตัวเอง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม
ได้แก่ ผู้บริหารและสมาชิกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.38$,
S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ

ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ	(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
16. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียนและ วิธีการสอนของครู	4.58	0.61	มากที่สุด
17. ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียน การสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้	4.42	0.67	มาก
18. ผู้บริหารและครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของ นักเรียน	4.27	0.82	มาก
19. ผู้บริหารและครูวางแผนร่วมกันในการจัดรูปแบบการ เรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมี คุณภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างของนักเรียน	4.34	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม	4.40	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการประยุกต์
การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$,
S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มาก 3 ลำดับเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปน้อย คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียนและวิธีการสอนของครู ($\bar{X} = 4.58$,
S.D. = 0.61) ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการ
เรียนรู้ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารและครูวางแผนร่วมกันในการจัดรูปแบบการเรียนการ
สอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างของนักเรียน ($\bar{X} =$
4.34, S.D. = 0.59) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครูศึกษาดู
งานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้
พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
20. ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	4.67	0.51	มากที่สุด
21. ผู้บริหารและสมาชิกทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน	4.67	0.57	มากที่สุด
22. สมาชิกทุกคนทำงานร่วมกันไม่มีใครถูกปล่อยให้ทำงานอย่างโดดเดี่ยว	4.56	0.56	มากที่สุด
23. ผู้บริหารและสมาชิกปฏิบัติงานโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีเมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขาต่อกัน	4.65	0.52	มากที่สุด
24. การพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นสิ่งที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนและช่วยให้เกิดการพึ่งพาตนเอง	4.49	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม	4.61	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านชุมชนกัลยาณมิตรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มาก 3 ลำดับเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารและสมาชิกทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารและสมาชิกปฏิบัติงานโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีเมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขาต่อกัน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ การพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนและช่วยให้เกิดการพึ่งพาตนเอง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน

ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน	(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
25. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.49	0.58	มาก
26. การบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่สนับสนุน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความ เหมาะสม	4.43	0.65	มาก
27. แต่ละโรงเรียนมีโครงสร้างชุมชนของตนเองช่วยลด ความขัดแย้งและช่วยให้สมาชิกปกครองกันเองได้ดี	4.24	0.71	มาก
28. การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก	4.49	0.56	มาก
29. ผู้บริหารและสมาชิกเอาใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิด บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่าง มีความสุข	4.56	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.44	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านโครงสร้างที่
ส่งเสริมสนับสนุนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มาก 3 ลำดับเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารและ
สมาชิกเอาใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมี
ความสุข ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเน้นรูปแบบ
ทีมงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) และ โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริม
สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ สำหรับข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ แต่ละโรงเรียนมีโครงสร้างชุมชนของตนเองช่วยลดความขัดแย้ง
และช่วยให้สมาชิกปกครองกันเองได้ดี ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
ด้านการแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน

ด้านการแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน	(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
30. ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น	4.48	0.58	มาก
31. ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานร่วมกันใน ลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน	4.60	0.55	มากที่สุด
32. ผู้บริหาร ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.54	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.54	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการปฏิบัติงาน
ร่วมกันโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มาก 2 ลำดับเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหาร ครู และผู้
เกี่ยวข้องปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และผู้บริหาร ครู
และผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมที่จะทำงานร่วมกันโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.56)
ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยน
เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนก
ตามขนาดโรงเรียน

ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
จำแนกตามขนาด

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลางขึ้นไป		t	p
	(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.48	0.48	4.61	0.41	-1.567	0.121
2. ด้านการทำงานร่วมกันของทีม	4.43	0.48	4.66	1.48	-1.022	0.309
3. ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้ กำลังใจกัน	4.49	0.51	4.52	0.66	-0.227	0.821
4. ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ	4.34	0.49	4.46	0.61	-1.045	0.298
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.58	0.50	4.63	0.42	-0.466	0.642
6. ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน	4.42	0.51	4.46	0.48	-0.389	0.698
7. ด้านการแบ่งปันการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	4.45	0.57	4.61	0.47	-1.588	0.116
เฉลี่ยรวม	4.46	0.45	4.56	0.48	-1.160	0.249

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางขึ้นไป ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน
ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 นั้น มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 2.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2.2 ผลการประเมินและข้อเสนอแนะ และ 2.3) สรุปผลแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ผู้วิจัยนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มากร่างเป็นแนวการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยบูรณาการกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วนำเสนอร่างแนวทางให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ พิจารณาความถูกต้อง เหมาะสมและปรับปรุงร่างแนวทางตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระให้คำแนะนำ หลังจากนั้น นำร่างแนวทางเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่านพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

(ร่าง)แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.1.1 ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1) ผู้บริหารและครูควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกัน

2) ผู้บริหารและครูควรปรับทัศนคติและวิธีการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงคุณค่าและความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.1.2 ด้านการทำงานร่วมกันของทีม

1) ควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในการพัฒนาผู้เรียน

2) ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน

3) ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลและไว้วางใจกันในการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.3 ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน

- 1) ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2) ผู้บริหารควรลดการสั่งการ และมอบอำนาจการตัดสินใจให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 3) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้กับครูภายในโรงเรียนทุกคน

2.1.4 ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ

- 1) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูได้มีการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) ควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนำใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน
- 3) ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
- 4) ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือครูโดยการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู เพื่อช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียน

2.1.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

- 1) ควรให้สมาชิกทุกคนเกิดความตระหนักว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนและช่วยให้เกิดการพึ่งพาตนเอง

2.1.6 ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน

- 1) ควรกำหนดให้โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2) ควรส่งเสริมให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเพียงพอและเหมาะสม
- 3) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นให้คุณค่าและวิถีการปฏิบัติที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล ช่วยเหลือ เกื้อกูล เห็นคุณค่าความสำคัญของทุกคน ให้กำลังใจ ชวนให้คิด และเชียร์ให้ลงมือทำ
- 4) ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาโดยเน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

2.1.7 ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน

1) ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

2) ผู้บริหารควรสร้างระบบและวัฒนธรรม PLC ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนและสัมพันธ์ภาพระหว่างกันเป็นแบบการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) กันและกัน

2.2 ผลการประเมินและข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ความเห็นเพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน			
1.1 ผู้บริหารและครูควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกัน	7 (100.00%)	0 (0.00%)	
1.2 ผู้บริหารและครูควรปรับทัศนคติและวิธีการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงคุณค่าและความแตกต่างระหว่างบุคคล	7 (100.00%)	0 (0.00%)	
2. ด้านการทำงานร่วมกันของทีม			
2.1 ควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในการพัฒนาผู้เรียน	6 (85.71%)	1 (14.29%)	ข้อที่ควรพัฒนาในการสร้าง PLC คือ ผู้บริหารต้องส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันของทีม โดยผู้บริหารเป็นผู้หนุนเสริม
2.2 ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในทุกชั้นตอน	7 (100.00%)	0 (0.00%)	
2.3 ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลและไว้วางใจกันในการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	7 (100.00%)	0 (0.00%)	

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ความเห็นเพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3. ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน			
3.1 ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการ ขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	7 (100.00%)	0 (0.00%)	
3.2 ผู้บริหารควรลดการสั่งการ และมอบอำนาจการ ตัดสินใจให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	7 (100.00%)	0 (0.00%)	
3.3 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับครูภายในโรงเรียนทุกคน	7 (100.00%)	0 (0.00%)	
4. ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและ พัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ			
4.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูได้มีการวางแผน ร่วมกันเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการ เรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมี คุณภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่าง บุคคล	6 (85.71%)	1 (14.29%)	เห็นด้วยเป็นบางส่วน เนื่องจากบทบาทของ ผู้บริหารที่ควรจะเป็นใน PLC คือการส่งเสริมให้ทีม ทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ ผู้บริหาร เป็นผู้หนุนเสริมให้เกิด การศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study : LS)
4.2 ควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ ระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงาน ของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน	7 (100.00%)	0 (0.00%)	
4.3 ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	7 (100.00%)	0 (0.00%)	
4.4 ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือครูโดยการ สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู เพื่อช่วยให้ครู ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหา และความต้องการของนักเรียน	7 (100.00%)	0 (0.00%)	

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ความเห็นเพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร			
5.1 ควรให้สมาชิกทุกคนเกิดความตระหนักว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนและช่วยให้เกิดการพึ่งพาตนเอง	7 (100.00%)	0 (0.00%)	
6. ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน			
6.1 ควรกำหนดให้โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	6 (85.71%)	1 (14.29%)	
6.2 ควรส่งเสริมให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเพียงพอและเหมาะสม	7 (100.00%)	0 (0.00%)	
6.3 ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นให้คุณค่าและวิถีการปฏิบัติที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล ช่วยเหลือ เกื้อกูล เห็นคุณค่าความสำคัญของทุกคน ให้กำลังใจ ชวนให้คิด และเชียร์ให้ลงมือทำ	7 (100.00%)	0 (0.00%)	
6.4 ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาโดยเน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก	7 (100.00%)	0 (0.00%)	
7. ด้านการแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน			
7.1 ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น	7 (100.00%)	0 (0.00%)	
7.2 ผู้บริหารควรสร้างระบบและวัฒนธรรม PLC ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนและสัมพันธ์ภาพระหว่างกันเป็นแบบการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) กันและกัน	7 (100.00%)	0 (0.00%)	

2.3 สรุปผลแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนนั้น จากการประเมินร่างแนวทาง ผลการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนจากผู้เชี่ยวชาญ สามารถนำมาสรุปเป็นแนวทาง ได้ดังนี้

2.3.1 ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1) ผู้บริหารและครูควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกัน

2) ผู้บริหารและครูควรปรับทัศนคติและวิธีการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงคุณค่าและความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.3.2 ด้านการทำงานร่วมกันของทีม

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทีมงานในการพัฒนาผู้เรียนโดยผู้บริหารเป็นผู้หนุนเสริม

2) ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในทุกชั้นตอน

3) ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลและไว้วางใจกันในการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3.3 ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน

1) ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) ผู้บริหารควรลดการสั่งการ และมอบอำนาจการตัดสินใจให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้กับครูภายในโรงเรียนทุกคน

2.3.4 ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้ครูได้มีการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study: LS) เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

4) ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือครูโดยการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู เพื่อช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียน

2.3.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ควรให้สมาชิกทุกคนเกิดความตระหนักว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่สุดคดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนและช่วยให้เกิดการพึ่งพาตนเอง

2.3.6 ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน

1) ควรกำหนดให้โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) ควรส่งเสริมให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเพียงพอและเหมาะสม

3) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นให้คุณค่าและวิถีการปฏิบัติที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ให้เกียรติ ช่วยเหลือเกื้อกูล เห็นคุณค่าความสำคัญของทุกคน ให้กำลังใจ ชวนให้คิด และเชียร์ให้ลงมือทำ

4) ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสร้างทีมงานคุณภาพโดยพิจารณาจากความสนใจและความถนัดของทีมงาน

2.3.7 ด้านการแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน

1) ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

2) ผู้บริหารควรสร้างระบบและวัฒนธรรม PLC ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนและสัมพันธ์ภาพระหว่างกันเป็นแบบการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) กันและกัน หรือแบบชุมชนแนวปฏิบัติของครูที่เรียกว่า CoP (Community of Practice)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็น 2 กลุ่มตามระยะการวิจัยที่มี 2 ระยะ คือ ประชากรที่ใช้ในการสำรวจความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 181 คน โดยการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คนได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียนและแต่ละชั้นใช้วิธีกำหนดสัดส่วน จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย ส่วนการวิจัยระยะที่ 2 จะดำเนินการวิจัยโดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาयर่างเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยบูรณาการกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำเสนอร่างแนวทางให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม หลังจากนั้นนำร่างแนวทางและสรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่านประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มี

ผลงานการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4 คน ศึกษาวิเคราะห์/หัวหน้ากลุ่มงาน 2 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ เกี่ยวกับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบค่าความตรงด้านเนื้อหาโดยมีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97

การวิจัยระยะที่ 2 เครื่องมือคือ ร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่พัฒนาขึ้นจากผลการวิจัยระยะที่ 1 และหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยร่างแนวทางดังกล่าวเป็นแบบประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวผู้ศึกษาจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน ซึ่งเมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามคืนมาด้วยตนเองจำนวน 102 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.93

การวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาร่างเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยบูรณาการกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำเสนอร่างแนวทางให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม หลังจากนั้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ให้ความเห็นชอบและปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนได้ข้อสรุปของแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการเปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ใช้วิธีการทดสอบค่าที (t – test)

การวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำสรุปผลการวิจัยของระยะที่ 1 มาয়กร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นชอบในการร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาระยะที่ 1 แล้ว ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยของระยะที่ 1 และยกร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่านพิจารณาให้ความเห็นชอบในการร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นชอบร้อยละ 75 ขึ้นไป ก็จะนำข้อเสนอแนะนั้นมาเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ต่อไป

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 ผลการวิจัย ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการทำงานร่วมกันของทีม ด้านการแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน และด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพตามลำดับ

1.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางขึ้นไปพบว่า มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

1.3.3 แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 สรุปได้ดังนี้

1) ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

(1) ผู้บริหารและครูควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกัน

(2) ผู้บริหารและครูควรปรับทัศนคติและวิธีการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงคุณค่า และความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) ด้านการทำงานร่วมกันของทีม

(1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทีมงานในการพัฒนาผู้เรียนโดยผู้บริหารเป็นผู้หนุนเสริม

(2) ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในทุกชั้นตอน

(3) ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลและไว้วางใจกันในการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3) ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน

(1) ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(2) ผู้บริหารควรลดการสั่งการ และมอบอำนาจการตัดสินใจให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้กับครูภายในโรงเรียนทุกคน

4) ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้ครูได้มีการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study : LS) เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

4) ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือครูโดยการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู เพื่อช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียน

5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

(1) ควรให้สมาชิกทุกคนเกิดความตระหนักว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนและช่วยให้เกิดการพึ่งพาตนเอง

6) ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน

- (1) ควรกำหนดให้โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - (2) ควรส่งเสริมให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเพียงพอและเหมาะสม
 - (3) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นให้คุณค่าและวิถีการปฏิบัติที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เกื้อหนุน ช่วยเหลือเกื้อกูล เห็นคุณค่าความสำคัญของทุกคน ให้กำลังใจ ชวนให้คิด และเชียร์ให้ลงมือทำ
 - (4) ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสร้างทีมงานคุณภาพโดยพิจารณาจากความสนใจและความถนัดของทีมงาน
- 7) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน
- (1) ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น
 - (2) ผู้บริหารควรสร้างระบบและวัฒนธรรม PLC ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนและสัมพันธ์ภาพระหว่างกันเป็นแบบการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) กันและกัน หรือแบบชุมชนแนวปฏิบัติของครูที่เรียกว่า CoP (Community of Practice)

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

2.1 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แม้พิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่ได้ผลเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2560 เรื่อง การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศาสตร์พระราชากับด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา

ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบนโยบายให้กับคณะกรรมการดำเนินงานในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม “PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในวันที่ 2 มีนาคม 2560 ว่า “ขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ แนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่ร่วมกัน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนา นับว่า PLC เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) แทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมา สิ่งสำคัญที่สุดของการอบรม PLC อยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ผู้เข้าอบรมต้องรู้ว่า “วันนี้ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้าง” และ “จะอย่างไรให้ความรู้จากการอบรมส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของเด็ก” (กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560, น. 2-3)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ซึ่งได้กล่าวถึง การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น TEPE Online (Teachers and Educational Personnels Enhancement Based on Mission and Functional Areas as Majors) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) และ การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ (กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 17) ด้วยเหตุนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) สู่อสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง (กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560, น. 3)

จากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ โดยกำหนดเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 มีขั้นตอนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่อสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่อสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีการกำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่อสถานศึกษา การ

ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการกำกับติดตามนิเทศและประเมินผล มีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2560, น. 36-38) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิพล อินนอก (2560, น. 114) ที่ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูงและสอดคล้องกับผลการวิจัยของทัญญู ภูครองนา (2558, น. 39) ที่ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูงและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, น.99) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เหตุที่ได้ผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ส่วนใหญ่เกือบทุกโรงเรียนยังไม่มีโอกาสไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ไม่มีข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนร่วมกันในการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างของนักเรียน นอกจากนี้การที่ไม่มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ยังส่งผลต่อด้านการแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกันคือ ทำให้ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องไม่เกิดการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชฐ เกษวงษ์ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คือ ควรจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาในครุกรรมระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน การส่งเสริมให้มีการ

รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่นส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับแนวทางที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูได้ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน เพื่อช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียน เป็นต้น

2.3 สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยอีกด้านหนึ่ง คือ ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ แต่ละโรงเรียนมีโครงสร้างชุมชนของตนเอง ช่วยลดความขัดแย้งและช่วยให้สมาชิกปกครองกันเองได้ดี เหตุที่ได้ผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ส่วนใหญ่ ยังไม่มีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนไว้ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุนคือ โรงเรียนควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเพียงพอและเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลภัสรดา เวียงคำ และ คณะ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ถอดบทเรียนการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุวิทยาลัยชุมชนพังงา ประมวลผลได้ว่า การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุวิทยาลัยชุมชนพังงา มีบทเรียน ดังนี้ บทเรียนจากความสำเร็จ ได้แก่ แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสนับสนุนยังไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง ค่าตอบแทนในการสอนและการเบิกจ่ายมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการดำเนินงาน ขาดงบประมาณในการจัดทำสื่อการสอน สำหรับแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุวิทยาลัยชุมชนพังงา ได้แก่ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ และจัดให้มีเทคโนโลยีสนับสนุนในจำนวนที่เพียงพอและทั่วถึง สร้างขวัญและกำลังใจให้สมาชิกด้วยการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูหลากหลายด้านเพิ่มขึ้น และการเบิกจ่ายค่าตอบแทนก็ต้องดำเนินการให้รวดเร็วมากขึ้น

2.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 มีบริบททางสังคมที่มีสังคมแห่งการเอื้ออาทรกัน ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นให้ความเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 นั้นมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทุกคนปฏิบัติงานโดยยึดหลัก

พรหมวิหาร 4 มีเมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขาต่อกัน มีความเป็นกัลยาณมิตรกัน จึงทำให้โรงเรียนทุกขนาดมีความเป็น PLC (Professional Learning Community) ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนไว้ในด้านชุมชนกัลยาณมิตรคือ ควรให้สมาชิกทุกคนเกิดความตระหนักว่า การพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนและช่วยให้เกิดการพึ่งพาตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลภัสรดา เวียงคำ และคณะ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ถอดบทเรียนการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุวิทยาลัยชุมชนพังงา ประมวลผลได้ว่าการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุวิทยาลัยชุมชนพังงา มีบทเรียน ดังนี้ บทเรียนแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ แบบอย่างที่ดี และความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hunter (2011) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้และการใช้การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้เกิดการพึ่งพากันในทางสังคม โรงเรียนและชุมชนร่วมกันสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้กับโรงเรียนและชุมชน ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลสรุปและการอภิปรายผลการวิจัย ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มีข้อเสนอแนะคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ควรจัดโครงการให้ผู้บริหารและครู

ได้ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้ครูได้มีการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study : LS) เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.1.2 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยอีกด้าน คือ ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ แต่ละโรงเรียนมีโครงสร้างชุมชนของตนเอง ช่วยลดความขัดแย้งและช่วยให้สมาชิกปกครองกันเองได้ดี การบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเหมาะสม และโรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ มีข้อเสนอแนะคือ ควรกำหนดให้โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และควรสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยที่จำเป็นให้มีอย่างเพียงพอและเหมาะสม ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสร้างทีมงานคุณภาพโดยพิจารณาจากความสนใจและความถนัดของทีมงาน นอกจากนี้ผู้บริหารในแต่ละโรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นให้คุณค่าและวิถีการปฏิบัติที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ให้เกียรติ ช่วยเหลือ เกื้อกูล เห็นคุณค่าความสำคัญของทุกคน ให้กำลังใจ ชวนให้คิด และเชียร์ให้ลงมือทำ

3.1.3 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยอีกด้าน คือ ด้านการทำงานร่วมกันของทีม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารและครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนา ผู้เรียน ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน และสมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทีมงานในการพัฒนาผู้เรียนโดยผู้บริหารเป็นผู้หนุนเสริม และควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในจังหวัดนครราชสีมา

3.2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพผู้เรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

3.2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2.4 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะของผลการวิจัยถอดบทเรียนจากโรงเรียนที่มีระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เพื่อศึกษารูปแบบหรือวิธีการในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัมพล เจริญรักษ์. (2559). การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อปฏิรูปโรงเรียน. *วารสารวิชาการ*. 19 (2), 31.
- ครรชิต พุทธิโกษา. (2554). คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.). สืบค้นจาก <http://www.kruinter.com/file/29720141006205700-%5Bkruinter.com%5D.pdf>.
- เฉลิมชาติ เมฆแดง, อรุณ จุติผล และ ชีระ รุญเจริญ (2558). แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน. *วารสารบริหารการศึกษาระดับบัณฑิต มหาวิทาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 15 (ฉบับพิเศษ), 171.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. *วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 23 (2), 4-5.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 10 (1), 36-38.
- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์. (2560, กรกฎาคม 16). แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/alkksec.go.th/plc-kksec25/banthuk-kar-reiyn-ru1/naewkhid/aeahlakkarkeiywkabchumchnhaengkarreiynruthangwichachiph>.
- นริศ ภูอาราม. (2560). การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นวรรตน์ ไชยมพู่ และ สุจิตรา จรจิตร (2560). การเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล. *วารสารบริหารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 4 (1), 266-267.

- นันทนซ์ นันทพงษ์. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.เอกสารประกอบการประชุมนักศึกษา
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ณ โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นจาก
www.yupparaj.ac.th/ycr/index.php/news/view/1025.
- นิพล อินนอก. (2560). ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. เอกสารสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, บุรีรัมย์.
- พิชิต ขำดี. (2561). แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน
ขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2544). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่นส์.
- พิเชฐ เกษวงษ์. (2556). การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พูนทรัพย์ โยธา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต
2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,
เลย.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (2546).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มาลีสา เลิศพฤกษ์พนา. (2560). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนราชวินิต มัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. OJED, 12 (4), 452-466. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2561,
จาก [https://www.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/
view/143104/105907](https://www.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/view/143104/105907).
- ยุพาภรณ์ ตีรไพรวงศ์ และ กรองทอง ออมสิน. (2561). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่าน
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางการพัฒนาผู้สอนและผู้เรียน. วารสารวิทยาลัย
พยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ, 34 (2), 166 – 167.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.

- ลภัสสรดา เวียงคำ และคณะ (2561). ถอดบทเรียนการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
วิทยาลัยชุมชนพังงา. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 5 (1), 120.
- วทัญญู ภูครองนา. (2558). ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัยและพัฒนา
หลักสูตร*, 5 (1), 39.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- วาสนา ทองทวยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์
วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่. สืบค้นจาก
[http://123.242.165.136/document_file/Article/N0001528/1097206195-
1.pdf](http://123.242.165.136/document_file/Article/N0001528/1097206195-1.pdf).
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). *หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 4) .
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิวกร รัตติโชติ. (2561). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ
ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพฯ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน. (ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- สนอง โลหิตวิเศษ. (2559). ชุมชนแห่งการเรียนรู้: *สารานุกรมศึกษาศาสตร์*. (51), 31.
- สมพร ญาณสูตร. (2555). *องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาในเขตภาคใต้ฝั่งตะวันออก*. มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 7
(1), 264-265.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *คู่มือการสรรหาและคัดเลือกสังคมแห่งการเรียนรู้
ต้นแบบ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560
– 2579*. กรุงเทพฯ: พรินทวนกราฟฟิค.

- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. หน่วยที่ 1-7. (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 6-9). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. หน่วยที่ 1-7. (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 14-15). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุชาติ น้าใจดี. (2552). *กระบวนการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills). สืบค้นจาก <https://www.truelookpanya.com/blog/content/66054/-teaartedu-teaart-teaarttea>.
- สุชน วิเชียรสรรค์, กาญจนมาโนชญ์ ขุนกอง และ มาราศี มีโชค. (2560). *การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39*. สืบค้นจาก http://203.159.164.66/~eme66/includes/standard61/filestd61/pl658_2:1:7-2018-10-16_075754-1.pdf.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2555). *ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นจาก <http://suthep.ricr.ac.th>.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, วลัยพร ศิริภิรมย์ และพททธี ศิริบรรณพิทักษ์. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชน. *วารสารครุศาสตร์*, 44(3), 223.
- _____. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- _____. (2559). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 8 (1), 165-166.
- DuFour, R. (2007). Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Level of Learning? Retrieve from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ775771.pdf>.

- Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Retrieve from <http://www.sedl.org/pubs/change34/plc-cha34.pdf>.
- Huffman, J (2003). The Role of Shared Values and Visions in Creating Professional Learning Communities. Retrieve from https://www.researchgate.net/publication/249794781_The_Role_of_Shared_Values_and_Vision_in_Creating_Professional_Learning_Communities.
- Hunter, M.F. (2011). *Perceptions and use of cooperative learning by community college faculty members*. Thesis of Doctor of Education Tennessee: The University of Memphis.
- Kaiser, SM. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning*. Ph.D. Dissertation, Louisiana State University, U.S.A.
- Senge, P.M. (2006). *Peter Senge and the Learning Organization*. Retrieve from <http://www.infed.org/thinkers/senge.htm>.
- Stoll, S.T. et al. (2003). *The effective executive*. New York: Harper and Row.
- Wenger and Others. (2004). *A Guide to Managing Knowledge: Cultivating Community of Practice*. Retrieve from <http://cpcoaching.it/wp-content/uploads/2012/05/WengerCPC.pdf>.
- Wood, V.E. (2012). A Case Study of Learning Community Curriculum Models Implemented in Business Programs in Three Public Community Colleges in Ohio. The University of Toledo.

ภาคผนวก



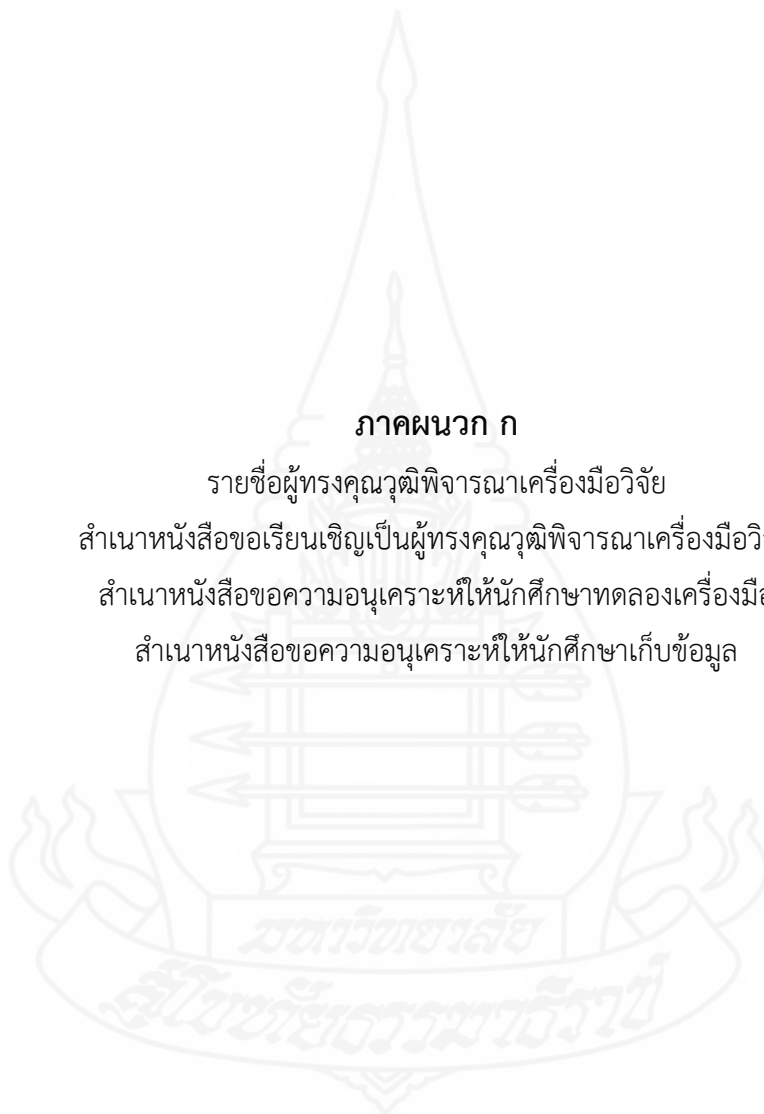
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

สำเนาหนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นางสาวอนงค์ อมรัตน์เศรษฐ์
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนกันเกราพิทยาคม อำเภอเมือง
 จังหวัดนครราชสีมา
 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้บริหารสถานศึกษา 5 ปี
2. ชื่อ นางศศิธร จำพิมาย
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลประชารัฐสามัคคี อำเภอสูงเนิน
 จังหวัดนครราชสีมา
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้บริหารสถานศึกษา 15 ปี
3. ชื่อ นางสาวมณฑิยา รื่นวิชา
 ตำแหน่ง ครูผู้สอน
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านปากช่อง (ครูสามัคคี 1) อำเภอปากช่อง
 จังหวัดนครราชสีมา
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม) การวัดผลการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ครูผู้สอน 25 ปี



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๓๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. อนงค์ อมรรัตนเศรษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางภาชนีย์ ภัคคีมี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๔ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบอกคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๑๒๕๓๒๔๔



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๓๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวณเดียร รื่นวิชา

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางภาชนิ ภักดิ์มี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๔ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๑๒๕๓๒๔๔



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๓๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางศศิธร จำพิมาย

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางภานินี ภักดิ์มี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๔ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๑๒๕๓๒๔๔



ที่ ฮว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๑๙๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๔

ด้วยนางภาชนิ ภักดีมี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๔

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดย ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๔ ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๑๒๕๓๒๔๔



ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๑๙๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๔

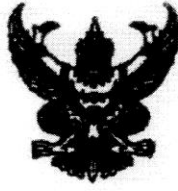
ด้วยนางภาชนีย์ ภักดีมี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๔ และจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ผู้บริหารและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๔ ซึ่งอยู่ในความดูแลของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิวัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๑๒๕๓๒๔๔



ที่ อว 0602.16 (บย) ๖๕๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 11 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

เรียน นายรัชชณรงค์ คุณคณะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 1 ชุด
- 2. (ร่าง)แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางภาชนีย์ ภักดิ์มี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการสร้างแนวทางการพัฒนา
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาความ
เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้กับงานวิจัยดังกล่าว

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบุคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

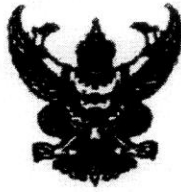
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-1253244



ที่ อว 0602.16 (บ) ๒58

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางซุง อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 11 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

เรียน นางโสริญา เอียดจ้อย ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 1 ชุด
2. (ร่าง)แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางภาวณี ภักดิ์มี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แผนกวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการสร้างแนวทางการพัฒนา
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาความ
เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้กับงานวิจัยดังกล่าว

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

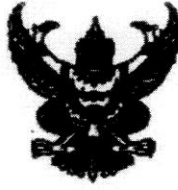
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-1253244



ที่ อว 0602.16 (บ) 658

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 11 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

เรียน นางราตรี สองเมือง นักรับราชการบุคคลชำนาญการพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 1 ชุด
2. (ร่าง)แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางภาณี ภักดิ์มี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการสร้างแนวทางการพัฒนา
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทิพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาความ
เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้กับงานวิจัยดังกล่าว

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบอก
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

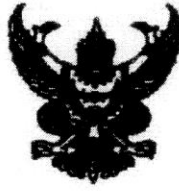
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-1253244



ที่ อว 0602.16 (บ) 658

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 11 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

เรียน นายทรงพล ฐานวิสัย ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองมะค่า (ทองศรีสงเคราะห์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 1 ชุด
2. (ร่าง)แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางภาณี กักคิมิ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการสร้างแนวทางการพัฒนา
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาความ
เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้กับงานวิจัยดังกล่าว

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

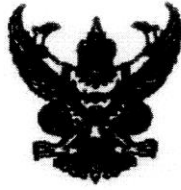
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-1253244



ที่ อว 0602.16 (บ) 658

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางซุง อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 11 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

เรียน นายอานวย จงนบกลาง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านปากช่อง (คุรุสามัคคี 1)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 1 ชุด
2. (ร่าง)แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางภาณี ภักดิ์มี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการสร้างแนวทางการพัฒนา
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาความ
เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้กับงานวิจัยดังกล่าว

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-1253244



ที่ อว 0602.16 (บ) 658

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 11 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

เรียน นางศศิธร จำพินาย ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลประชารัฐสามัคคี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 1 ชุด
2. (ร่าง)แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางภาจิณี ภักดีมี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการสร้างแนวทางการพัฒนา
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาความ
เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้กับงานวิจัยดังกล่าว

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-1253244



ที่ อว 0602.16 (บ) 65 9

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 11 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

เรียน นางวิระดา นาสูงเนิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนากลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 1 ชุด
2. (ร่าง)แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางภาณี ภักดิ์มี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการสร้างแนวทางการพัฒนา
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาความ
เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้กับงานวิจัยดังกล่าว

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

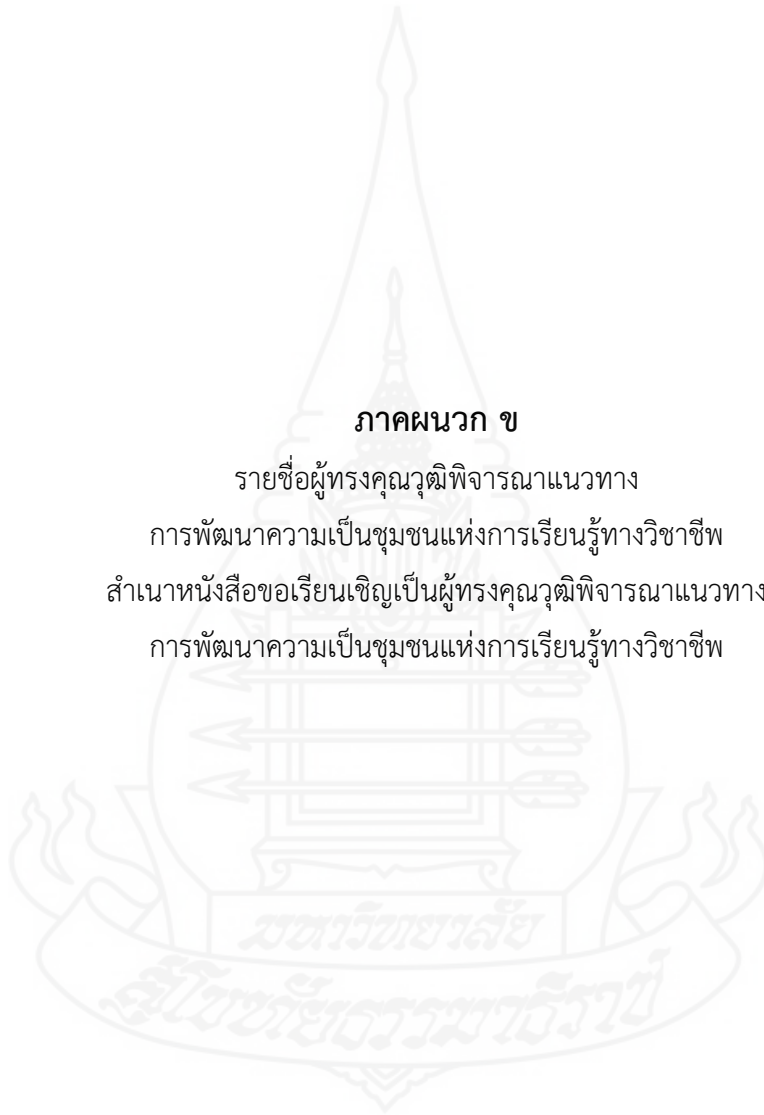
โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-1253244

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทาง
การพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับหนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทาง
การพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ดร.ชัยณรงค์ คุณคณะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
จังหวัด นครราชสีมา
2. นางโสริญา เอียดจ้อย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
จังหวัด นครราชสีมา
3. นางราตรี สองเมือง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
จังหวัด นครราชสีมา
4. นายทรงพล ฐานวิสัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองมะค่า
(ทองศรีสงเคราะห์)
จังหวัด นครราชสีมา
5. นายอำนวย จงนบกลาง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากช่อง
(ครูสามัคคี 1)
จังหวัด นครราชสีมา
6. นางศศิธร จำพิมาย ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประชารัฐสามัคคี
จังหวัด นครราชสีมา
7. นางวิระดา นาสูงเนิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนากลาง
จังหวัด นครราชสีมา





ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

(สำเนา) (ร่าง) แนวทางการพัฒนา

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยคำตอบดังกล่าวจะไม่เกิดผลเสียใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางภาชีณี ภัคคีมี

นักศึกษานิเทศศาสตร์ ภาควิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าคำตอบ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ หญิง ชาย

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

30 -40 ปี

41 -50 ปี

มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ (ระบุ).....

4. ตำแหน่ง

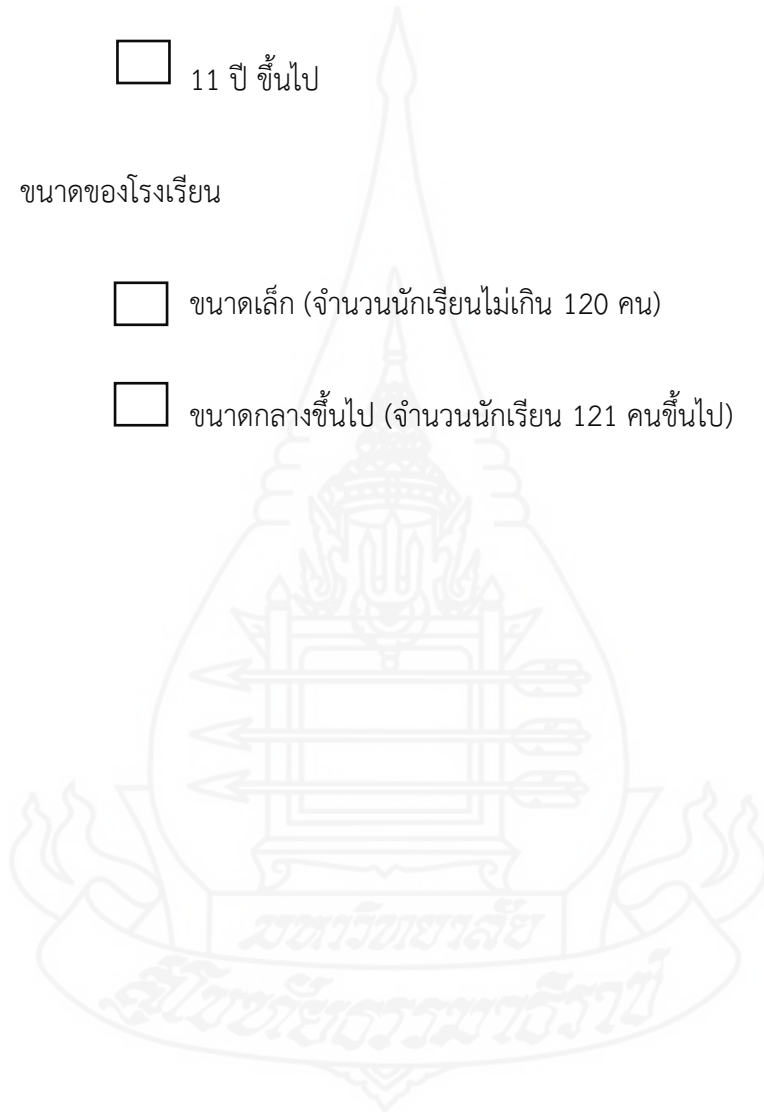
ผู้อำนวยการสถานศึกษา

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

5. ประสบการณ์การบริหาร

 ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11 ปี ขึ้นไป

6. ขนาดของโรงเรียน

 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน) ขนาดกลางขึ้นไป (จำนวนนักเรียน 121 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
เพียงข้อเดียว ซึ่งแต่ละข้อจะมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
2	ผู้บริหารและครูมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์					
3	ผู้บริหารและครูมองเห็นคุณค่าความสำคัญและยอมรับความ แตกต่างของบุคคลในการทำงานร่วมกัน					
4	ผู้บริหารและครูเน้นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
5	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ของนักเรียน					
6	การทำงานร่วมกันของทีม ผู้บริหารและครูทำงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ได้ กำหนดร่วมกันอย่างสร้างสรรค์					
7	ผู้บริหารและครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน					
8	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน					
9	สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					

ข้อ	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	การทำงานของทีมงานมีบรรยากาศที่มีความสุขและไม่โดดเดี่ยว					
11	ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง					
12	ผู้บริหารและสมาชิกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
13	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจเกิดความสุขในการทำงาน					
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความสามารถในการทำงานร่วมกัน					
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน					
16	การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียนและวิธีการสอนของครู					
17	ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้					
18	ผู้บริหารและครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
19	ผู้บริหารและครูวางแผนร่วมกันในการจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างของนักเรียน					
20	ชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหาร และครูให้ความสำคัญกับการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข					
21	ผู้บริหาร และสมาชิกทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน					

ข้อ	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22	สมาชิกทุกคนทำงานร่วมกันไม่มีใครถูกปล่อยให้ทำงานอย่างโดดเดี่ยว					
23	ผู้บริหาร และสมาชิกปฏิบัติงานโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขาต่อกัน					
24	การพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนและช่วยให้เกิดการพึ่งพาตนเอง					
25	โครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
26	การบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเหมาะสม					
27	แต่ละโรงเรียนมีโครงสร้างชุมชนของตนเองช่วยลดความขัดแย้งและช่วยให้สมาชิกปกครองกันเองได้ดี					
28	การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเน้นรูปแบบที่ทีมงานเป็นหลัก					
29	ผู้บริหารและสมาชิกเอาใจใส่ต่อสิ่งแวดลอม ทำให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข					
30	การแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น					
31	ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน					
32	ผู้บริหาร ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมที่จะทำงานร่วมกันโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์



(ร่าง)แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ความเห็นเพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน			
1.1 ผู้บริหารและครูควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกัน			
1.2 ผู้บริหารและครูควรปรับทัศนคติและวิธีการทำงาน ร่วมกัน โดยคำนึงถึงคุณค่าและความแตกต่างระหว่างบุคคล			
2. ด้านการทำงานร่วมกันของทีม			
2.1 ควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและครูในการพัฒนาผู้เรียน			
2.2 ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูได้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน			
2.3 ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลและ ไว้วางใจกันในการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ			
3. ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน			
3.1 ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			
3.2 ผู้บริหารควรลดการสั่งการ และมอบอำนาจการตัดสินใจ ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			
3.3 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับครูภายในโรงเรียนทุกคน			
4. ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้ วิชาชีพ			
4.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูได้มีการวางแผนร่วมกัน			

แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ความเห็น เพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อ ความแตกต่างระหว่างบุคคล			
4.2 ควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุย แลกเปลี่ยนระหว่างกัน			
4.3 ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน			
4.4 ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือครูโดยการสนับสนุนการ พัฒนาวิชาชีพของครู เพื่อช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียน			
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร			
5.1 ควรให้สมาชิกทุกคนเกิดความตระหนักว่าการพัฒนา ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่สอดคล้อง กับวิถีชีวิตของชุมชนและช่วยให้เกิดการพึ่งพาตนเอง			
6. ด้านโครงสร้างที่ส่งเสริมสนับสนุน			
6.1 ควรกำหนดให้โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			
6.2 ควรส่งเสริมให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรและ ปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเพียงพอและเหมาะสม			
6.3 ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นให้คุณค่าและ วิถีการปฏิบัติที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล ช่วยเหลือ เกื้อกูล เห็นคุณค่าความสำคัญของทุกคน ให้กำลังใจ ชวนให้คิด และเชียร์ให้ลงมือทำ			
6.4 ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาโดยเน้นรูปแบบที่ทีมงานเป็นหลัก			

แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนการแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ความเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ		ความเห็น เพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
7. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน			
7.1 ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้อง ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมี คุณภาพดียิ่งขึ้น			
7.2 ผู้บริหารควรสร้างระบบและวัฒนธรรม PLC ให้เกิดขึ้น ในโรงเรียนและสัมพันธ์ภาพระหว่างกันเป็นแบบการชี้แนะและ เป็นที่ปรึกษา (Coaching and Mentoring) กันและกัน			

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....





ภาคผนวก ง

การหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

ตารางภาคผนวก ง

ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ “แบบสอบถามวัดระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	1	2	3		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	+1	3	1
3	+1	+1	+1	3	1
4	+1	+1	0	2	0.67
5	+1	+1	+1	3	1
6	+1	+1	0	2	0.67
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
10	+1	+1	+1	3	1
11	+1	+1	+1	3	1
12	+1	+1	+1	3	1
13	+1	+1	+1	3	1
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	0	2	0.67
16	+1	+1	0	2	0.67
17	+1	+1	+1	3	1
18	+1	+1	+1	3	1
19	+1	+1	+1	3	1
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	+1	+1	+1	3	1
24	+1	+1	+1	3	1
25	+1	+1	0	2	0.67
26	+1	+1	+1	3	1

หมายเหตุ : แบบสอบถามก่อนที่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิมีจำนวน 30 ข้อ หลังการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับแก้โดยเพิ่มแบบสอบถามเป็น 32 ข้อ

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	1	2	3		
27	+1	+1	+1	3	1
28	+1	+1	+1	3	1
29	+1	+1	+1	3	1
30	+1	+1	+1	3	1





ภาคผนวก จ

การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

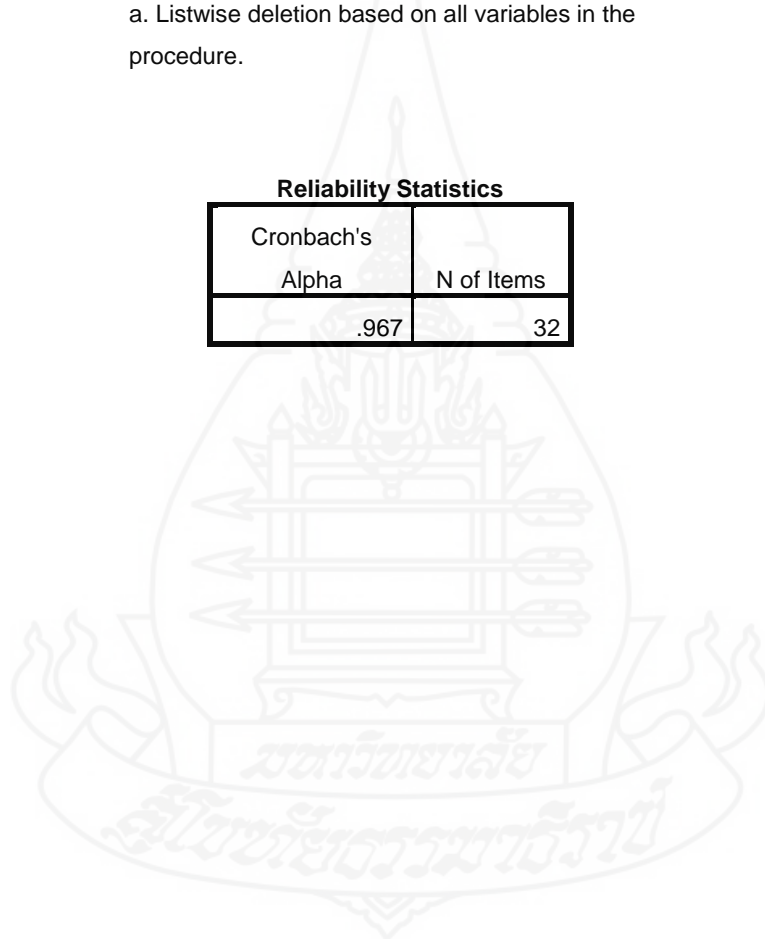
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	32



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
v1	141.0000	143.667	.669	.966
v2	141.0000	144.333	.679	.966
v3	141.0000	146.333	.526	.967
v4	140.9189	147.299	.525	.967
v5	140.7297	151.314	.244	.968
t6	141.1351	145.898	.622	.966
t7	141.0541	145.386	.659	.966
t8	141.1351	144.231	.687	.966
t9	141.0270	143.305	.755	.966
t10	141.0270	145.027	.623	.966
l11	140.9189	145.799	.656	.966
l12	141.1351	142.676	.808	.965
l13	140.8919	144.488	.701	.966
l14	140.8108	146.102	.704	.966
l15	140.9189	144.021	.813	.965
app16	140.9459	145.664	.656	.966
app17	141.0541	144.941	.697	.966
app18	141.4324	137.863	.649	.968
app19	141.2162	142.896	.744	.966
fr20	140.8378	146.084	.681	.966
fr21	140.9189	144.521	.768	.966
fr22	140.9730	144.360	.683	.966
fr23	140.9459	144.775	.734	.966
fr24	141.0270	144.694	.720	.966
st25	141.1351	143.731	.726	.966
st26	141.2162	141.230	.748	.966
st27	141.2162	142.396	.721	.966
st28	141.0270	144.360	.674	.966
st29	141.0000	144.167	.769	.966
pr30	141.0270	142.916	.785	.965
pr31	140.9730	142.805	.804	.965
pr32	140.9459	143.330	.771	.965

ภาคผนวก ฉ

การวิเคราะห์ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

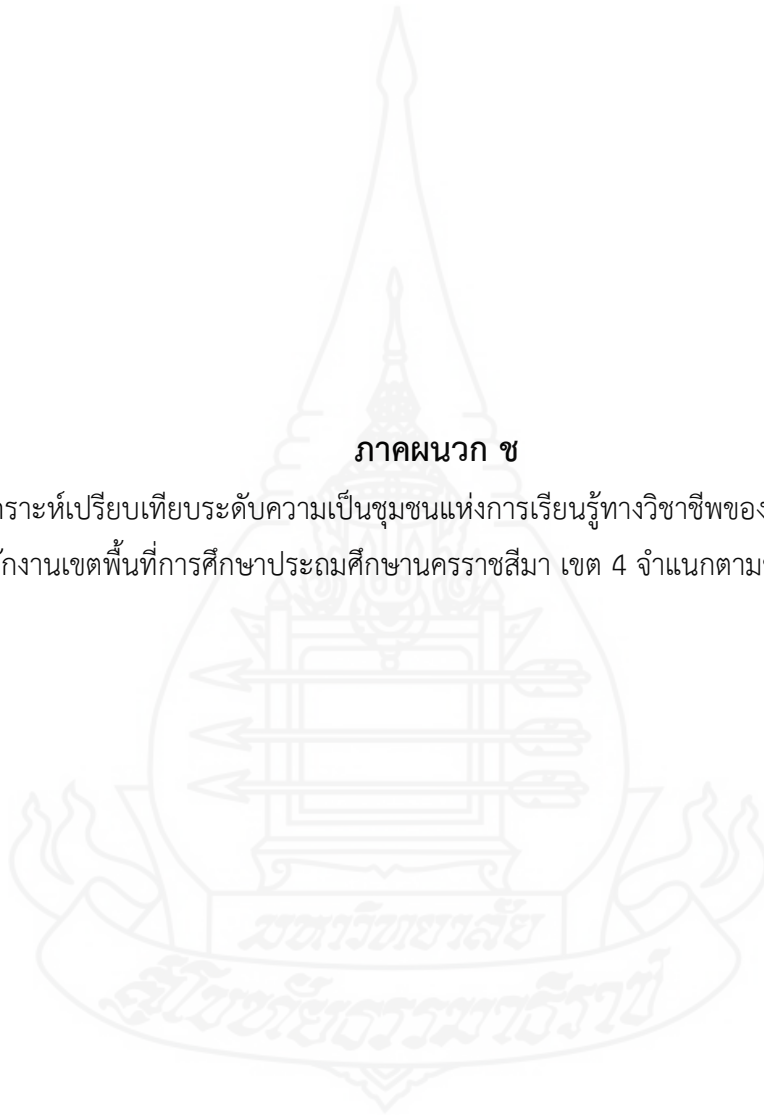


Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
v1	102	4.4902	.55838
v2	102	4.4804	.54008
v3	102	4.4510	.66938
v4	102	4.5392	.63980
v5	102	4.7843	.41333
ผลรวมของด้านค่านิยม	102	4.5490	.44915
t6	102	4.5000	.55846
t7	102	4.4118	.61905
t8	102	4.4314	.57178
t9	102	4.4314	.55419
t10	102	4.9902	4.93622
ผลรวมของด้านการทำงานเป็นทีม	102	4.5520	1.12441
l11	102	4.5098	.67112
l12	102	4.3824	.73180
l13	102	4.5686	.63729
l14	102	4.5686	.63729
l15	102	4.5000	.62537
ผลรวมของด้านภาวะผู้นำร่วม	102	4.5059	.59283
app16	102	4.5784	.60421
app17	102	4.4216	.66655
app18	102	4.2745	.82242
app19	102	4.3431	.58859
ผลรวมของด้านประยุกต์	102	4.4044	.55294
fr20	102	4.6667	.51383
fr21	102	4.6667	.56871
fr22	102	4.5588	.55533
fr23	102	4.6471	.51984
fr24	102	4.4902	.60925
ผลรวมของด้านกล่อมมิตร	102	4.6059	.45854
st25	102	4.4902	.57584
st26	102	4.4314	.65264
st27	102	4.2353	.70608
st28	102	4.4902	.55838
st29	102	4.5588	.49898
ผลรวมของด้านโครงสร้าง	102	4.4412	.49579
pr30	102	4.4804	.57558
pr31	102	4.5980	.54970
pr32	102	4.5392	.55707
ผลรวมของด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	102	4.5392	.52452
ผลรวมทั้งหมด	102	4.5139	.47016
Valid N (listwise)	102		

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
ผลรวมของค่านำนิยม	Equal variances assumed	7.085	.009	-1.581
	Equal variances not assumed			-1.567
ผลรวมของค่านการทำงานเป็นทีม	Equal variances assumed	.895	.347	-1.022
	Equal variances not assumed			-1.073
ผลรวมของค่านภาวะผู้นำร่วม	Equal variances assumed	.307	.581	-2.27
	Equal variances not assumed			-2.31
ผลรวมของค่านประยุทธ์	Equal variances assumed	.352	.554	-1.045
	Equal variances not assumed			-1.058
ผลรวมของค่านกัลยาณมิตร	Equal variances assumed	1.153	.285	-4.66
	Equal variances not assumed			-4.61
ผลรวมของค่านโครงสร้าง	Equal variances assumed	.145	.704	-3.89
	Equal variances not assumed			-3.88
ผลรวมของค่านการแบ่งการปฏิบัติงานร่วมกัน	Equal variances assumed	4.771	.031	-1.607
	Equal variances not assumed			-1.588
ผลรวมของค่านการปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	.012	.913	-1.160
	Equal variances not assumed			-1.165

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
ผลรวมของค่านำนิยม	Equal variances assumed	100	.117	-.13981
	Equal variances not assumed	93.286	.121	-.13981
ผลรวมของค่านำการทำงานเป็นทีม	Equal variances assumed	100	.309	-.22801
	Equal variances not assumed	65.089	.287	-.22801
ผลรวมของค่านำภาวะผู้นำร่วม	Equal variances assumed	100	.821	-.02685
	Equal variances not assumed	97.964	.818	-.02685
ผลรวมของค่านำประยุกต์	Equal variances assumed	100	.298	-.11458
	Equal variances not assumed	99.291	.293	-.11458
ผลรวมของค่านำกลายขามิตร	Equal variances assumed	100	.642	-.04259
	Equal variances not assumed	91.782	.646	-.04259
ผลรวมของค่านำโครงสร้าง	Equal variances assumed	100	.698	-.03843
	Equal variances not assumed	97.052	.699	-.03843
ผลรวมของค่านำการแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน	Equal variances assumed	100	.111	-.16590
	Equal variances not assumed	90.979	.116	-.16590
ผลรวมของค่านำการปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	100	.249	-.10802
	Equal variances not assumed	99.720	.247	-.10802



Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
			Lower
ผลรวมของค่านำนิยม	Equal variances assumed	.08844	-.31529
	Equal variances not assumed	.08924	-.31702
ผลรวมของค่านำการทำงานเป็นทีม	Equal variances assumed	.22300	-.67044
	Equal variances not assumed	.21250	-.65238
ผลรวมของค่านำภาวะผู้นำร่วม	Equal variances assumed	.11816	-.26127
	Equal variances not assumed	.11635	-.25775
ผลรวมของค่านำประยุกต์	Equal variances assumed	.10964	-.33210
	Equal variances not assumed	.10834	-.32954
ผลรวมของค่านำกลายนิมิต	Equal variances assumed	.09132	-.22376
	Equal variances not assumed	.09231	-.22594
ผลรวมของค่านำโครงสร้าง	Equal variances assumed	.09877	-.23438
	Equal variances not assumed	.09909	-.23510
ผลรวมของค่านำการแบ่งปันการปฏิบัติงานร่วมกัน	Equal variances assumed	.10325	-.37073
	Equal variances not assumed	.10447	-.37341
ผลรวมของค่านำการปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	.09311	-.29275
	Equal variances not assumed	.09274	-.29203

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางภาชีณี ภัคดีมี
วัน เดือน ปีเกิด	4 ธันวาคม 2519
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2541 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (คบ การศึกษาปฐมวัย) สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดชนงพระเหนือ ตำบลชนงพระ อำเภอบางบาล จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	ครู คศ.3

