

ความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

นางสาววรรณภา เออชูชื่น



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2563

The Needs of Teachers for the Roles on Promotion of Professional  
Learning Community of School Administrators under Rayong  
Primary Education Service Area Office 1

Miss Wannapha Erchuchuen



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

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2020



**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ระยอง เขต 1

**ผู้ศึกษา** นางสาววรรณภา เออชูชื่น รหัสนักศึกษ 2612300331

**ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์ ปีการศึกษา 2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวม มีความต้องการในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความต้องการจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู และด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง และ (2) ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีระดับความต้องการแตกต่างจากขนาดอื่นโดยมีความต้องการน้อยกว่า ส่วนครูโรงเรียนขนาดเล็ก กลางและใหญ่มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ** ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บทบาทผู้บริหาร ประถมศึกษา

**Independent study title:** The Needs of Teachers for the Roles on Promotion of Professional Learning Community of School Administrators under Rayong Primary Education Service Area Office 1

**Author:** Miss Wannapha Erchuchuen; **ID:** 2612300331;

**Degree:** Master of Education (Educational Administration);

**Independent study advisor:** Dr. Annop Jeenawathana, Associate Professor;

**Academic year:** 2020

### **Abstract**

The objectives of this research were 1) to study the level of needs of teachers for the roles on promotion of professional learning community of school administrators under Rayong Primary Education Service Area Office 1; and 2) to compare the level of needs of teachers for the roles on promotion of professional learning community of school administrators under Rayong Primary Education Service Area Office 1 as classified by school size.

The research sample consisted of 337 teachers in schools under Rayong Primary Education Service Area Office 1 during the 2020 academic year. The employed research instrument was a questionnaire on the needs of teacher for the roles on promotion of professional learning community of school administrator, with reliability coefficient of .97. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and Scheffe's method of pair-wise comparison.

The research findings showed that (1) the overall needs of teachers for the roles on promotion of professional learning community of school administrators under Rayong Primary Education Service Area Office 1 was at the high level; the specific needs could be ranked from top to bottom based on their rating means as follows: the examination of progress, the creation of the atmosphere and context of changes, the development and the communication of vision for change, the planning and management of resources, the supports of teacher profession development, and the continuous provision of helps, respectively; and (2) the teachers working in schools of different sizes differed significantly in both their overall needs and each of specific needs for the roles on promotion of professional learning community of school administrators, with the teachers in extra-large schools having significantly lower level of needs than those of teachers in schools of other sizes; while teachers in small, medium sized, and large schools did not significantly differ in their levels of needs.

**Keywords:** Professional learning community, Role of administrator, Primary education

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากบุคคลหลายท่าน อันดับแรกขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อรรรณพ จินะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ สำหรับหลักวิชาการที่มีประโยชน์ต่อการออกแบบการวิจัย รวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง การดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ตลอดจนความช่วยเหลือในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินงานจนการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ร.อ.หญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ กรรมการสอบการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ชี้แนะ แก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านในแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่คอยอบรม สั่งสอน ให้ความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ชัดเกล้าและปลูกฝังแนวปฏิบัติที่ดีงามบนพื้นฐานของการมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดมา

ขอขอบพระคุณนายเอกอนันต์ ปุริตังสันโต ดร.เการัมย์ภา อาสา และนางสาวกานติศา สามารถ ในการให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ งานวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณาแก่ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว เออชูชื่น คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 1 และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่คอยส่งความปรารถนาดี ความเมตตา ช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ คุณพ่อ คุณแม่ และขอน้อมรำลึกถึงพระคุณครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพและซาบซึ้งที่ได้วางรากฐานของการศึกษาให้ผู้วิจัยมีองค์ความรู้ トラบจนทุกวันนี้

วรรณภา เออชูชื่น

สิงหาคม 2564

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	6
สมมติฐานการวิจัย .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	11
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	12
บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	32
สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 .....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	55
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	56
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 .....	58





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 ข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-Net) .....	4
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	50
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด วิทยฐานะปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่สอน .....	56
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อ บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยภาพรวม .....	58
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อ บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศ และบริบทของการเปลี่ยนแปลง .....	59
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครู ต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้านการพัฒนา และสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง .....	61
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครู ต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้านการวางแผน และจัดการทรัพยากร .....	63
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อ บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้านการสนับสนุน การพัฒนาวิชาชีพครู .....	65
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อ บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า .....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง .....	68
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน .....	70
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน ตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน .....	73
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง .....	74
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนา และสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง .....	75
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการวางแผน และจัดการทรัพยากร .....	76
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนด้านการสนับสนุน การพัฒนาวิชาชีพครู .....	77

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า .....	78
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง .....	79



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อคุณภาพของผู้สอนและคุณภาพ ของผู้เรียน .....	16
ภาพที่ 2.2 ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	25
ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน .....	27
ภาพที่ 2.4 กระบวนการการเรียนการสอนทางวิชาชีพ (PTLC) .....	29
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1.....	39



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะการณ์ของความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างชัดเจน โดยความเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษาคือภาพใหญ่ของการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนี้ แรงกดดันจากภายนอกที่ทำให้การจัดการศึกษาของประเทศไทยต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยเมื่อเทียบกับต่างประเทศยังอยู่ในระดับที่ต่ำ จากข้อมูลการสำรวจความสามารถทางการศึกษานานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ที่แสดงให้เห็นถึงคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนจากประเทศไทยที่อายุต่ำกว่า 15 ปี โดยมีผลคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติ (OECD) ทุกวิชา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 35) นั่นจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการจัดการศึกษาของประเทศไทยที่ยังขาดมาตรฐานและด้อยประสิทธิภาพ

ความพยายามในการปฏิรูปโรงเรียนเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นั้น อยู่บนพื้นฐานหลักการของคุณภาพ (Quality) และความเท่าเทียม (Equality) (ซาโต มานาบุ, 2559, น. 15) ฉะนั้นในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยจึงได้ให้ความสำคัญและมุ่งที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานและเกิดความเท่าเทียมของผู้เรียนในโรงเรียนทุกแห่ง ด้วยความมุ่งหวังที่จะให้การศึกษาช่วยขัดเกลาและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตไปเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการช่วยพัฒนาประเทศต่อไป กลไกสำคัญที่จะนำพาการศึกษาไปสู่ความสำเร็จจึงเริ่มต้นจากการพัฒนาและสนับสนุนครู ให้เติบโตในวิชาชีพอย่างเหมาะสมในฐานะผู้มีความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้และประสบการณ์ เป็นครูมืออาชีพที่พร้อมจะขับเคลื่อนการศึกษาให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ผ่านการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียนในห้องเรียนได้ ดังนั้นแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 จึงได้ดำเนินการให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล ตามความถนัด ความสนใจและความต้องการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. ๓) โดยหนึ่งในเป้าหมายและตัวชี้วัดสำคัญ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานและสามารถปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการที่จะปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันให้แตกต่างไปจากเดิม โดยไม่เพียงแต่มุ่งเน้นผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาที่จะเกิด

ขึ้นกับผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งพิจารณาที่ผลลัพธ์ที่เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ อันเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนแบบมืออาชีพ (Professional Teaching and Learning) ของครูที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา นั่นคือ นโยบายที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยได้กล่าวถึง “การปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, น. 17) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้นั้น หลายประเทศต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้ ครู ผู้บริหาร นักการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือร่วมพลังกันพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในรูปแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community: PLC) โดยสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ และมีภารกิจการพัฒนาร่วมกันโดยที่สมาชิกแต่ละคนจะร่วมมือร่วมพลังกันในการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร ลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงที่อิงพื้นฐานการปฏิบัติงาน มากกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่นที่ได้จากนอกห้องเรียน ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาตามรูปแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงบวกแก่ครู ผู้บริหาร ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เป็น “คนคุณภาพ” ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการศึกษา และคุณภาพของประเทศในที่สุด นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่คนในโรงเรียน ในองค์กร และในหน่วยงานต่างร่วมมือร่วมพลัง เรียนรู้ในการวิจารณ์ ร่วมสะท้อนคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2559, น. 1)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นมิติใหม่ที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนแต่ละแห่ง โดยการเล็งเห็นถึงการยกระดับโรงเรียนให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นเสมือนพื้นที่ในการเรียนรู้ร่วมกันของวิชาชีพครูด้วยการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Learning by doing) ที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ที่มีเวลากับการเรียนรู้ในงานได้เต็มที่ (Dufour, Eaker & Many, 2006) มากกว่าการเรียนรู้หน้างาน อันจะส่งผลต่อความเข้าใจห้องเรียน เข้าใจผู้เรียน และเข้าใจหน้าที่สำคัญของวิชาชีพครูของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ผ่านการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้อย่างเปิดกว้าง การสร้างองค์ความรู้ และนำความรู้สู่การพัฒนาครูเพื่อมุ่งผลการพัฒนาผู้เรียน ในรูปแบบที่แตกต่างจากช่วง 20 ปีที่ผ่านมา ที่การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย ไม่มีการปรับแนวคิดหรือกระบวนทัศน์เพื่อยกระดับคุณภาพครูอย่างชัดเจน โดยในการอบรมนั้นมีหลายหน่วยงานดำเนินการ ในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ส่งผลให้การอบรมพัฒนาครูเป็นเพียงการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง ทั้งยังไม่ตรงกับการปฏิบัติงานจริงของครู การอบรมพัฒนาครูจึง ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ (ชญานิษฐ์ อูสาโท และคณะ, 2563, น. 29) อีกทั้ง การอบรมเพื่อพัฒนาครูยังมีผลกระทบต่อผู้เรียน เนื่องจากครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเข้ารับการอบรม โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กจะประสบปัญหามากที่สุด (สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2561, น. 84) การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาครู จากการมุ่งเน้นการฝึกอบรม มาเป็นการสร้างกิจกรรมให้ครูร่วมกันเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงด้วยการปฏิบัติจริง ร่วมเรียนรู้ ร่วมสร้างสรรค์ ร่วมกันแก้ปัญหา และร่วมกันค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีในการแก้ปัญหาของโรงเรียนแต่ละแห่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 144)

ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงไม่ใช่ใช้วิธีการสอน หากแต่เป็นแนวทางที่มุ่งพัฒนาครูผู้สอนในบริบทของการทำงานจริง เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องตาม เป้าหมาย (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558, น.41) นอกจากนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังเป็น มากกว่าสถานที่รวมตัวกันของกลุ่มคน แต่ทว่ายังเป็นศูนย์รวมของวิธีการจัดระเบียบครูและบุคลากร ทางการศึกษา เกิดการส่งเสริมการสอนของครูที่มีคุณภาพและมุ่งสนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน นั่นจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ส่วนงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยได้กำหนดให้เกิดหลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู ที่ได้กำหนดให้ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเกณฑ์การพิจารณานั้น ส่งผลให้โรงเรียนแต่ละแห่งใน ประเทศไทยเกิดความตื่นตัวในการส่งเสริม ผลักดันโรงเรียนให้เป็นสถานที่ที่มีการใช้ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาครู พัฒนาโรงเรียน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นใน ปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้รายงานข้อมูลผลการทดสอบ ทางการศึกษาแห่งชาติ (O-Net) ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ดังแสดงใน ตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-Net)

รายวิชา	คะแนนเฉลี่ย		
	ระดับเขตพื้นที่	ระดับ สพฐ.	ระดับประเทศ
ภาษาไทย	49.91	47.95	49.07
คณิตศาสตร์	33.03	31.60	32.90
วิทยาศาสตร์	36.30	34.30	35.55
ภาษาอังกฤษ	33.50	30.86	34.42

ข้อมูลการจัดการศึกษาของโรงเรียนภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จึงเป็นเสมือนสิ่งสะท้อนให้เห็นภาพรวมของคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน จะเห็นได้ว่าผลการทดสอบในรายวิชาที่ได้จัดสอบ โดยภาพรวมระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับ สพฐ. แต่เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยกับระดับประเทศนั้น พบว่าในรายวิชาภาษาอังกฤษผู้เรียนยังคงมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในทุกๆรายวิชา จะเห็นได้ว่าผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ในทุกรายวิชา นั่นจึงแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนยังคงต้องได้รับการพัฒนาโดยเร่งด่วน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จึงได้ขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนในด้านการพัฒนาองค์กร โดยการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาเป็นฐานในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาศักยภาพของ ครู ผู้บริหาร และผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ทั้งนี้ในส่วนของพัฒนาครูได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแบบมีอาชีพของครู ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนแต่ละแห่ง

อย่างไรก็ตามการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน เพื่อนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาพัฒนาครูและ พัฒนาโรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำของโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงาน (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2562, น. 299) กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ซึ่งถือเป็น ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเห็นความจำเป็นที่จะใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนร่วมกับครูอย่างมีทิศทาง โดยมี แนวทางดำเนินงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ไม่เพียงเท่านั้นผู้บริหารยังต้องมีศิลปะใน



การแสดงบทบาทอันเป็นพฤติกรรมที่จะสร้างบรรยากาศแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องร่วมมือกับครูและบุคลากรของโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมุ่งสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน โดยมีกระบวนการวางแผนและสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ อันถือเป็นการเตรียมความพร้อม และให้ความสำคัญกับการตรวจสอบความก้าวหน้า เพื่อมุ่งพัฒนาให้การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ในโรงเรียนเกิดความราบรื่น ประกอบกับมีการส่งเสริมและคอยให้ความช่วยเหลือครูในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษารายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง (อัญชลี ทองประสพ, 2564, น. 90) ในขณะที่เมื่อพิจารณาความรู้และความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการโค้ชชิ่งและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสมีความรู้และความเข้าใจน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ (ณิรดา เวชญาลักษณ์, ธัญญาพร ก่องขันธุ์, จอมขวัญ รัตนกิจ, และสุกัญญา สีสมบา, 2562, น. 151)

จะเห็นได้ว่าบริบทของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติเพื่อดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากน้อยแตกต่างกัน การที่ผู้บริหารจะสามารถปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือไม่ ย่อมต้องคำนึงถึงการแสดงบทบาทของผู้บริหารอย่างเหมาะสมตามความต้องการของครูในโรงเรียน ทั้งนี้ทั้งนั้น การแสดงบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน จะประสบความสำเร็จและได้รับความร่วมมือจากครูผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ โดยหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงบทบาทอย่างเหมาะสม (ริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์, 2563, น. 5) หากการแสดงบทบาทของผู้บริหารสอดคล้องและตรงกับความต้องการของครูในโรงเรียน ย่อมส่งผลให้การขับเคลื่อนและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเกิดความราบรื่นในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรเกิดความตื่นตัว มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีคุณภาพ แต่ในทางกลับกันหากผู้บริหารมีการแสดงบทบาทที่ไม่สอดคล้องและไม่ตรงกับความต้องการของครูในโรงเรียน ย่อมส่งผลให้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนของผู้บริหารเกิดอุปสรรคและมีความไม่ราบรื่นในการดำเนินงานได้

อันเนื่องมาจากความไม่สอดคล้องกันของการแสดงบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารกับความต้องการของครู

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1

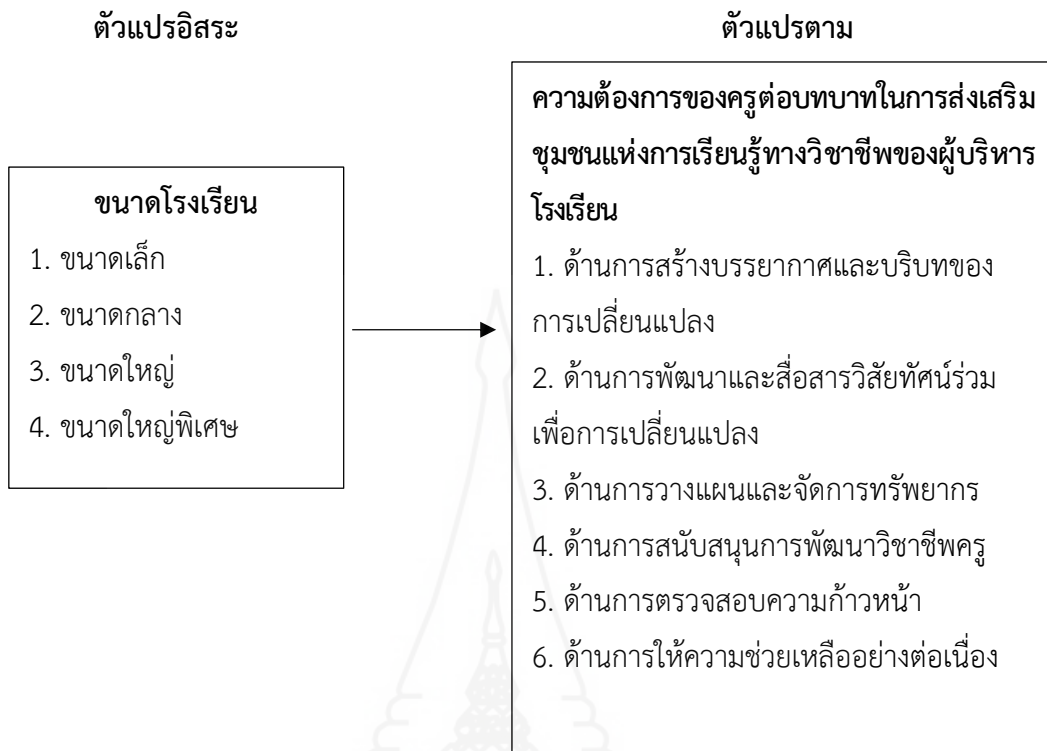
## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่สนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฮอร์ด (Hord, 1992) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร 4) ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า และ 6) ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

ครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาความต้องการของครูต้อบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร 4) ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า และ 6) ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

### 5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำนวน 115 โรงเรียน ปีการศึกษา 2563 มีจำนวนครูทั้งสิ้น 2,143 คน

### 5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

**5.3.1 ตัวแปรอิสระ** คือ ขนาดของโรงเรียน

**5.3.2 ตัวแปรตาม** คือ ความต้องการของครูต้อบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร 4) ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า และ 6) ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

**6.1 ความต้องการของครูต้อบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ความปรารถนาของครูที่ต้องการให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมให้การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 6 ด้าน

**6.1.1 ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เกื้อกูล เป็นมิตร โดยครูรู้สึกมีความปลอดภัย มั่นคง สนับสนุนให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและเปิดเผย โดยครูแต่ละคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

**6.1.2 ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ครูทุกคนในโรงเรียน ได้ร่วมแบ่งปันความรู้และ

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้เห็นขอบข่ายของแนวทางที่ครูและผู้บริหารจะมุ่งพัฒนาร่วมกัน

**6.1.3 ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการวางแผน โดยพิจารณาถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลา บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน

**6.1.4 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพของครูแต่ละคนในโรงเรียน ให้สามารถแสวงหาความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืนและบังเกิดผลในระยะยาวต่อไป

**6.1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการกำกับติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน การพูดคุยและตั้งคำถาม เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของการพัฒนาศักยภาพของครู

**6.1.6 ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยคอยกำกับติดตามความก้าวหน้าของ การอบรมพัฒนาวิชาชีพของครู การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน เพื่อให้ครูมีความรู้เกิด ความเชี่ยวชาญทางเนื้อหา ทักษะการสอน และการวัดประเมินผลเพื่อสามารถช่วยให้เด็กได้บรรลุ มาตรฐานที่กำหนดไว้

**6.2 การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ครูเกิดการรวมตัวกันและร่วมมือร่วมพลังกันที่จะเรียนรู้ มุ่งสู่การพัฒนา การปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดคุณภาพ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีความรู้ตามมาตรฐานที่กำหนด

**6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1** หมายถึง การแบ่งเขตพื้นที่ บริหารการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมจังหวัดระยอง ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านฉาง อำเภอบ้านค่าย อำเภอนิคมพัฒนา อำเภอปลวกแดง

**6.4 ขนาดของโรงเรียน** หมายถึง การแบ่งประเภทของโรงเรียนตามเกณฑ์ของสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ขนาด ประกอบด้วย

**6.4.1 ขนาดเล็ก** หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

**6.4.2 ขนาดกลาง** หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 121-600 คน

**6.4.3 ขนาดใหญ่** หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 601-1,500 คน

**6.4.4 ขนาดใหญ่พิเศษ** หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนมากกว่า 1,500 คน

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 นำไปใช้กำหนดนโยบายในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1

7.2 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน ได้แนวทางการแสดงบทบาทอย่างเหมาะสมในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

7.3 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อครู ได้นำแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง

7.4 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ ได้ใช้เป็นข้อมูลขยายองค์ความรู้หรือศึกษางานวิจัยเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ โดยนำเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.1 ความหมายและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.2 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.3 หลักการพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.4 แนวคิดและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
  - 3.1 โครงสร้างการบริหารงาน
  - 3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์
  - 3.3 สภาพการจัดการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเป็นพื้นฐานในการอธิบายการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 1) ความหมายและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) หลักการพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) แนวคิดและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) แนวทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรายละเอียดเนื้อหาแต่ละส่วนมีดังนี้

### 1.1 ความหมายและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

#### 1.1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีชื่อเรียกในภาษาอังกฤษว่า Professional Learning Community ใช้ตัวอักษรย่อคือ PLC ถูกนำมาใช้ในภาษาไทย โดยใช้คำศัพท์เรียกที่หลากหลาย เช่น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาการ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ เป็นต้น โดยมีนักวิจัยและนักวิชาการจำนวนมาก ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ในทัศนะที่หลากหลาย และแตกต่างกันไป ดังนี้

ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์ (2557) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง การที่กลุ่มของผู้บริหารและบุคลากร ครู ผู้เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษา ได้มี การรวมตัวกันเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ผ่านการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ นำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าว ไปพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกคนในโรงเรียน

วิจารณ์ พานิช (2559) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่ครูร่วมกันในวงจรของการร่วมทำงาน ตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของผู้เรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง ชุมชนการพัฒนาที่สมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมตัวกันเพื่อ



สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง แก่วิชาชีพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่สมาชิก ให้สมกับความเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง

สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง การร่วมมือกันของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชาริณี ตรีวิธัญญ (2560) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่า หมายถึง การรวมกลุ่มแบบร่วมมือร่วมพลังของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ในลักษณะของชุมชนเชิงวิชาชีพ ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีลักษณะสำคัญที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันสู่การพัฒนาคุณภาพของทั้งผู้สอน ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

สรศักดิ์ นิมากร (2560) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้กันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารดูแลแบบผู้สนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษาว่า หมายถึง การรวมตัวกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อย่างร่วมมือร่วมพลังกัน เรียนรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนและทุก ๆ คน เจริญก้าวหน้าอย่างเต็มศักยภาพตามความสนใจและครบมาตรฐานหลักสูตร รวมทั้งครูและผู้บริหารทุกคนในสถานศึกษาได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อมๆ กัน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง การรวมกลุ่มกันทางวิชาการของบุคลากร ผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน

Hord (1997) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง การที่ครูมารวมตัวกันเกิดเป็นชุมชนที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรการสอน และงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน

Cibulka and Nakayama (2000 อ้างถึงใน ปภาวี พิพัฒนลักษณ์, 2557, น.36) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง การที่กลุ่มของบุคลากรทางการศึกษารวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างประสานความร่วมมือในฐานะผู้ที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อมุ่งที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทุกคนในโรงเรียน

Harris and Jones (2010) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง กระบวนการในการที่จะพัฒนาคุณภาพของครูในโรงเรียน เพื่อมุ่งให้ครูมีประสิทธิภาพ โดยจะเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้โรงเรียนเกิดการปรับปรุงระบบบริหารและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมมือ รวมพลัง และร่วมกันเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพของครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในโรงเรียน

### 1.1.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน โดยกระบวนการพัฒนาครูนั้นเกิดขึ้นในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และมุ่งพิจารณาผลจากการสะท้อนผ่านการปฏิบัติงานของครูในการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) อธิบายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษาก่อให้เกิดความสำคัญ ดังนี้

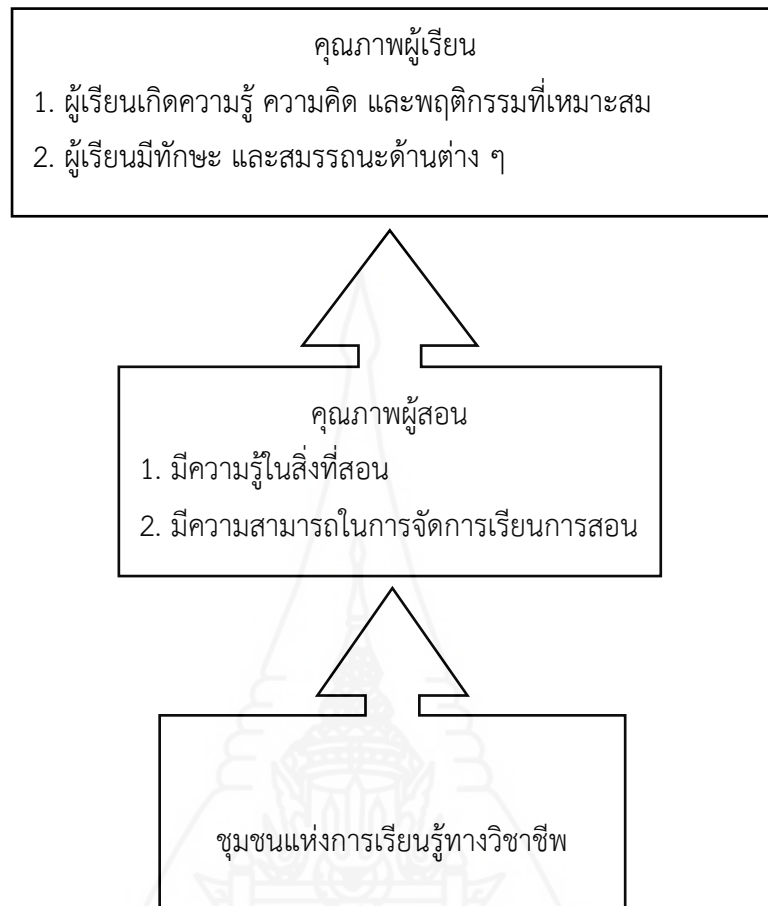
1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเป้าหมาย คือ การพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคในการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีคุณค่าและมีความสำคัญ ดังนั้นการร่วมมือ รวมพลังกันเรียนรู้ การออกแบบ วางแผน ดำเนินการและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพของการศึกษาที่ต่อเนื่อง จะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่ผู้เรียนทุกคน
3. เกิดการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ รวมพลังของครูทุกคน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
4. เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของครูและผู้บริหาร พร้อมกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
5. ก่อให้เกิดการสื่อสารและการทำงานในโรงเรียนที่ให้เกิดเกียรติ เกื้อกูล ร่วมมือ รวมพลังเรียนรู้ สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองและทุกคน

Hord (2004 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, น.2) ศึกษารายงานและการวิจัยเกี่ยวกับการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน และได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ส่งผลดีทั้งต่อครูผู้สอนและต่อผู้เรียน ดังนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลดีต่อครูผู้สอน โดยพบว่าการศึกษาที่ครูผู้สอนและผู้บริหารได้ทำงานร่วมกัน จะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียน ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมุ่งมั่นจะนำพาให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้เมื่อครูได้เรียนรู้ร่วมกันถือเป็นการเติมเต็มองค์ความรู้และทักษะการสอนของครู อันจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนที่เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และยังช่วยให้ครูได้มีองค์ความรู้ที่ชัดเจนในเนื้อหาสาระ มองเห็นแนวทางที่จะเชื่อมโยงเนื้อหาสาระกับหลักสูตร อันจะทำให้ครูสามารถกำหนดทักษะและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้เรียนในแต่ละห้องเรียนได้ ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้สามารถบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ จากการร่วมมือกันของครูและผู้บริหาร

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลดีต่อผู้เรียน โดยพบว่าผู้เรียนในโรงเรียนที่ครูและผู้บริหารใช้กระบวนการทำงานร่วมกันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้เรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้เรียนในโรงเรียนแบบเก่า ไม่เพียงเท่านั้นยังช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน อัตราการตกซ้ำชั้นและอัตราการหยุดเรียนกลางคันของผู้เรียนลดลง จากการที่ครูและผู้บริหารทำงานร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562) อธิบายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะช่วยทำให้ครูผู้สอนมีความรอบรู้ในสิ่งที่สอน ได้รับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตลอดจนสมรรถนะอื่น ๆ ซึ่งจากการที่ครูผู้สอนได้รับการพัฒนานั้น จะส่งผลไปยังคุณภาพผู้เรียน ดังสรุปได้ตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อคุณภาพของผู้สอน และคุณภาพของผู้เรียน

ที่มา: ปรับปรุงจาก การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (น.12), โดย วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562, กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงมีความสำคัญในลักษณะของการ ร่วมกันทำงานของครู ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ในการแก้ปัญหาการดำเนินการจัดการศึกษาของ โรงเรียนด้านวิชาการ ในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผ่าน กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร อย่างเป็นกัลยาณมิตร ผลจากการทำงานร่วมกันเป็น ทีมที่เกิดขึ้นในบริบทของโรงเรียนนั้น ช่วยให้ครูผู้สอนไม่เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาครูผู้สอนให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของตนเอง เกิดการแลกเปลี่ยน เทคนิค วิธีการที่หลากหลาย เพื่อปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทในห้องเรียนแต่ละระดับชั้น

## 1.2 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในโรงเรียนอย่างกว้างขวาง และประสบความสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาในหลายประเทศ ในส่วนของประเทศไทยนั้นได้มีความพยายามผลักดันให้โรงเรียนแต่ละแห่งนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษาของประเทศผ่านการพัฒนา ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อก้าวถึงความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

Thompson, Gregg, and Niska (2004 อ้างถึงใน สรศักดิ์ นิมากร, 2560, น.8) อธิบายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นจากภาคธุรกิจ ภายใต้ฐานการคิดเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้นำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน นั่นคือ การเปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์กร แต่อย่างไรก็ตามในการรับรู้ของกลุ่มนักการศึกษาบางกลุ่มให้ความเห็นว่า การเปรียบเทียบดังกล่าวไม่เหมาะสม โดยให้เหตุผลว่าในความเป็นจริงโรงเรียนมีความเป็นชุมชนมากกว่าความเป็นองค์กร และเมื่อพิจารณาถึงความเป็นองค์กรและความเป็นชุมชนนั้นมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ความเป็นชุมชนจะมีการเชื่อมโยงสมาชิกด้วยแนวคิด ค่านิยม และมีความผูกพันร่วมกันของสมาชิกในชุมชนเข้ามาเกี่ยวข้อง ส่งผลให้รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่มีต่อกันเป็นไปในลักษณะร่วมกันทำงาน เกิดการทำงานเป็นหมู่คณะ (Collegiality culture) พึงพาอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงข้ามกับความเป็นองค์กรที่สมาชิกจะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะสายงานการบังคับบัญชา มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน โดยมีลำดับลดหลั่นกันลงมา (Hierarchical relationships) กำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามบทบาทที่สมาชิกได้รับ ดังนั้นการปฏิบัติงานขององค์กรจึงลดความเป็นกันเองของสมาชิกในองค์กร โดยสมาชิกต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามมาตรฐานของระบบราชการ ที่มีการตรวจสอบและควบคุมจากองค์กรภายนอก

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการมองโรงเรียนว่ามีความเป็นองค์กรจะให้ภาพการทำงานของสมาชิกที่มีความเป็นทางการ เคร่งครัดในกฎระเบียบ และทำงานแยกส่วนกันตามหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ โดยมีการควบคุมจากหัวหน้าหรือจากภายนอกที่บังคับให้สมาชิกต้องทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน อย่างไรก็ตามการมองโรงเรียนว่ามีความเป็นชุมชนนั้น มีความใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากกว่า เพราะสมาชิกที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตั้งแต่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ล้วนมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การมีโครงสร้างที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ รวมพลัง โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน นั่นคือ การทำงานของครูที่มีคุณภาพที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

จึงสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างไปจากเดิม ทำให้แนวคิดการมองโรงเรียนว่าเป็นชุมชนนั้นมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งหมายถึง สมาชิกที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน นั่นคือ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในส่วนต่าง ๆ ในการร่วมมือกันทำงาน มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงานในโรงเรียน โดยมุ่งผลปลายทางของการปฏิบัติงานในโรงเรียน คือ ผลผลิตจากกระบวนการจัดการศึกษา ที่สะท้อนให้เห็นได้จากคุณภาพของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาของโรงเรียน

### 1.3 หลักการพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นในโรงเรียนถือเป็นความคาดหวังสำคัญของประเทศไทยในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ครู และบุคลากร อย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถอาศัยแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ได้ประสบความสำเร็จในโรงเรียนมากน้อยเพียงใดนั้น ความรู้และความเข้าใจในหลักการพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน มีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูในฐานะผู้ขับเคลื่อนและนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถสรุปรายละเอียดจากการศึกษาได้ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2562) อธิบายว่า แนวทางที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถส่งเสริมและพัฒนาครูให้ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ฝังรากลึกในวัฒนธรรมของโรงเรียน ประกอบด้วยหลักการสำคัญพื้นฐาน 3 หลักการ โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. หลักการความมั่นใจว่าผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้ (Ensuring That Students Learn) การที่ครูให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน โดยโรงเรียนต้องทำหน้าที่จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สูงขึ้น ดังนั้นการสอนของครูแต่ละคนทั้งในและนอกห้องเรียน จึงต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันเป็นรายบุคคล โดยเมื่อครูในโรงเรียนสามารถรวมกลุ่มเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ นั่นจะเป็นพื้นฐานเริ่มต้นของการสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนให้เกิดขึ้น ต่อมาเมื่อครูในกลุ่มเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมสนทนาในประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีขอบเขตของคำถามที่มุ่งหาคำตอบเพื่อที่จะนำสู่แนวทางการปฏิบัติในห้องเรียนผ่านคำถามสำคัญ 3 คำถาม ได้แก่ 1) พวกเราต้องการให้ผู้เรียนของเราแต่ละคนเรียนรู้อะไรบ้าง 2) พวกเราจะรู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนของเราได้เกิดการเรียนรู้ขึ้นแล้ว และ 3) ถ้าผู้เรียนของเราเกิดปัญหาในการเรียนรู้ขึ้น พวกเราสามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างไรบ้าง ทั้งนี้หน้าที่ของครูทุกคนใน

วงสนทนาคือการร่วมกันหาคำตอบ นั่นจึงทำให้ครูแต่ละคนเกิดความพยายามหาวิธีการ แนวทาง หรือกระบวนการที่หลากหลายร่วมกัน เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ผ่านการพัฒนาการสอนของครูในห้องเรียน ดังนั้นการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน จึงต้องเสริมสร้างให้ครูมีพื้นฐานของความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้ได้

2. หลักการสร้างวัฒนธรรมของความร่วมมือร่วมใจ (A Culture of Collaboration) การที่ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นให้ครูทุกคนในทีมตระหนักถึงการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพของครู ถือเป็นวัตถุประสงค์สำคัญของการทำงาน ดังนั้นครูทุกคนในทีมจึงต้องสร้างแบบแผนการทำงานที่จะเอื้อให้เกิดวัฒนธรรมการร่วมมือร่วมใจ โดยจุดเด่นของการร่วมมือร่วมใจกันของครูนั้นถือเป็นกระบวนการเชิงระบบ ที่จะส่งผลให้ครูสามารถวิเคราะห์และปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนของพวกเขา ผ่านการตั้งประเด็นคำถามหรือปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ในท้ายที่สุดแล้วกระบวนการดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น เช่น สมาชิกในทีมนำประเด็นเรื่องจุดอ่อนในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มาเปิดอภิปราย เพื่อหาแนวทางในการช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยครูแต่ละคนในทีมจะร่วมกันเสนอแนะเพื่อแบ่งปันข้อมูลที่หลากหลาย เกี่ยวกับสิ่งที่สามารถทำได้และสิ่งที่ทำไม่ได้ เพื่อให้สมาชิกร่วมกันปรึกษาหารือเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการสอน หรือนำเสนอเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสามารถนำไปทดลองใช้ในห้องเรียนได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ให้สูงขึ้น ทั้งนี้ในการทำงานอย่างร่วมมือร่วมใจของครูแต่ละทีมจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นต้องได้รับการสนับสนุน ด้านเวลา กล่าวคือ ครูทุกคนในแต่ละทีมต้องมีเวลาในการพบปะพูดคุยกันในวันและตลอดทั้งปี การศึกษา โดยหัวข้อหรือประเด็นที่พูดคุยกันในแต่ละทีมนั้น ต้องมีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ หรือผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ภายใต้การสนทนาเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนในห้องเรียนที่ให้แนวทางในการนำสู่การปฏิบัติจริงได้ จึงจะถือว่าเป็นการสนทนาทางวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของครู ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แท้จริง

3. หลักการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของผู้เรียน (A Focus on Results) การใช้ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานของทีม กล่าวคือ เมื่อครูทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่จะเป็นเครื่องสะท้อนความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานจึงเป็นระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในปัจจุบัน ที่จะแสดงให้เห็นถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์ตามเป้าหมายที่กลุ่มมุ่งหวังไว้หรือไม่ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการพิจารณาจากข้อมูลผลการเรียน

กระทั่งการสังเกตผู้เรียนเมื่ออยู่ในห้องเรียน ซึ่งจะช่วยให้ทีมนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนแบบมืออาชีพของครูต่อไป

กล่าวโดยสรุป หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการสอนของครูและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งหวังให้ครูผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องได้เปลี่ยนแปลงแนวคิดและการปฏิบัติแบบเดิม ดังนั้นในช่วงแรกจึงต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูผู้สอน ให้เกิดการยอมรับและใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน

#### 1.4 แนวคิดและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงแนวคิดและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้อย่างหลากหลาย จากการศึกษาแนวคิดและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของนักวิชาการ 6 ท่าน สามารถสรุปได้ดังนี้

Hord (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน (Shared Values and Vision) คือ การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกในโรงเรียน ทั้งนี้วิสัยทัศน์จะบ่งบอกให้เห็นถึงเป้าหมายและสิ่งที่คาดหวังที่โรงเรียนต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ผ่านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยกระบวนการดังกล่าวจะส่งผลต่อเนื่องนำไปสู่พันธกิจ กลยุทธ์ ที่จะเกิดขึ้นต่อไป

2. การสนับสนุนและแบ่งปันความเป็นผู้นำ (Supportive and Shared Leadership) คือ การที่ผู้บริหารและครูร่วมมือกัน โดยต่างพยายามพัฒนาภาวะผู้นำของทุกคนที่อยู่ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การร่วมกันเรียนรู้และตัดสินใจจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ได้มีการตกลงกันของโรงเรียน

3. การมีความคิดสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม (Collective Creativity) คือ การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อนครู จะทำให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

4. เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions) คือ การสนับสนุนปัจจัยทางการศึกษาต่าง ๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานตามแนวทางของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำเร็จผล เช่น การสนับสนุนเวลาโดยการให้เพื่อนครูได้มีโอกาสเยี่ยมชมชั้นเรียนซึ่งกันและกัน อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน เป็นต้น

5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) คือ การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของเพื่อนครู โดยเปิดโอกาสให้ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสม อันจะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน การให้คำแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน



ในบริบทที่เพื่อนครูได้เผชิญอยู่ โดยกระบวนการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์กันที่เป็นไปในทางบวก นั่นคือเพื่อนครูต่างมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เสมือนพี่น้องและกัลยาณมิตรที่ดี

Dufour (2006) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Mission, Vision, Values, Goals) คือ ความมุ่งมั่นและความพยายามของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในการร่วมมือกันจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ความร่วมมือกันที่เน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collaborative Teams Focused on Learning) คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีมของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในการร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ นั่นคือ ผู้เรียนภายในโรงเรียน โดยการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและส่วนรวม

3. การรวบรวม การค้นหา การปฏิบัติที่ดีที่สุด (Collective Inquiry) คือ การเรียนรู้ร่วมกันในการร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานตามแผนที่ทุกคนได้ร่วมกันออกแบบ การตั้งคำถามเพื่อแสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการสอน การเรียนรู้และทดสอบวิธีการที่ได้ร่วมกันคิดค้น การสะท้อนผลและแบ่งปันข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการนำแนวทางหรือวิธีการต่าง ๆ ไปใช้ในห้องเรียน

4. การเน้นที่การลงมือทำ เรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Orientation and Experimentation) คือ การเรียนรู้ของสมาชิกอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ และมีการทดสอบแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน

5. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Commitment to Continuous Improvement) คือ การมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความพยายามที่จะหาวิธีการที่ดีกว่าเดิมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยกระบวนการทำงานร่วมกันของสมาชิกในการขับเคลื่อน

6. การเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Results Orientation) คือ การมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ที่แท้จริงนั่นคือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลจึงต้องมีความชัดเจนและสามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินที่ได้สู่การปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความต่อเนื่องต่อไป

สุธิภรณ์ ขนอม (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม คือ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้สามารถมองเห็นภาพของเป้าหมายและทิศทางที่สามารถเกิดขึ้นจริงได้ จึงทำให้การขับเคลื่อนชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีทิศทางร่วมกันโดยอาศัยวิสัยทัศน์ร่วม นั่นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งจะทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เมื่อมีการวางแผนการทำงานจะอยู่ภายใต้กรอบของวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อที่จะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนต่อไป

2. ความร่วมมือของทีมที่มุ่งเน้นที่การเรียนรู้ คือ การรวมตัวกันในกลุ่มคนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะมีความเหนียวแน่นที่เกิดขึ้นจากภายใน กล่าวคือ ความเป็นกัลยาณมิตรที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เต็มไปด้วยความช่วยเหลือเกื้อกูล การดูแลซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานของการรับฟัง ความไว้วางใจ เป็นการสื่อสารที่มีคุณภาพจนทำให้เกิดบรรยากาศของความสุขที่สมาชิกไม่รู้สึกลำเคือง การทำงานร่วมกันภายใต้วิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันนั้น สมาชิกจะสร้างการรับรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ นั่นคือ การบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูที่ต่างร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน สร้างข้อตกลง ตัดสินใจร่วมกัน มีแนวปฏิบัติและการประเมินผลที่สมาชิกต่างช่วยกันสร้างขึ้น

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ คือ กลุ่มคนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยสมาชิกจะร่วมกันพิจารณาปัญหาหรือหัวข้อที่ทีมเห็นว่ามีความสำคัญ ผ่านการค้นหาคำตอบด้วยวิธีการสืบเสาะหาความรู้ ซึ่งในการร่วมกันเรียนรู้ของสมาชิกนั้นก่อให้เกิดการร่วมกันทำงานเพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นภาพใหญ่ของการอภิปรายกลุ่ม ที่มุ่งเน้นที่การจัดการเรียนการสอนของครูที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงต้องมีการร่วมกันเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. การแบ่งปันวิธีปฏิบัติ คือ การแบ่งปันประสบการณ์ของสมาชิกในทีม ด้วยการที่สมาชิกร่วมกันนำเสนอวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนจนประสบความสำเร็จนั้น สามารถเป็นแนวทางให้สมาชิกคนอื่นได้นำไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตนเองที่ประสบปัญหาใกล้เคียงกัน วิธีการปฏิบัติดังกล่าวถือเป็นการช่วยเติมเต็มประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

5. ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้อง ในการให้ความช่วยเหลือและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนนั้น สมาชิกทุกคนมีความตั้งใจกระทำด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ เช่น การนำแนวทางที่เพื่อนครูได้นำเสนอวิธีแก้ปัญหาที่ประสบความสำเร็จไปใช้ในห้องเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน เป็นต้น

6. เงื่อนไขสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์ คือ กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มคนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพนั้น ต้องมีเงื่อนไขสนับสนุนที่จำเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยเชิงกายภาพ ที่จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานราบรื่น เช่น ความพร้อมของทรัพยากร เวลา โครงสร้างองค์กร สารสนเทศ เป็นต้น และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ

ความสัมพันธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตร ที่สมาชิกในองค์กรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกต่างให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยปราศจากความขัดแย้ง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559) กล่าวถึงหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการได้แก่ 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การร่วมมือรวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ 4) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน และ 5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

ชาริณี ตริวรัญญู (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนค่านิยมและวิสัยทัศน์ (Shared Values and Vision) คือ สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีการแลกเปลี่ยนมุมมอง วิสัยทัศน์ ความคิด และประสบการณ์ของผู้ร่วมวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การกำหนดพันธกิจ การดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษา ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื่องจากการมีพันธสัญญาและพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกัน ถือเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning community) ในโรงเรียน

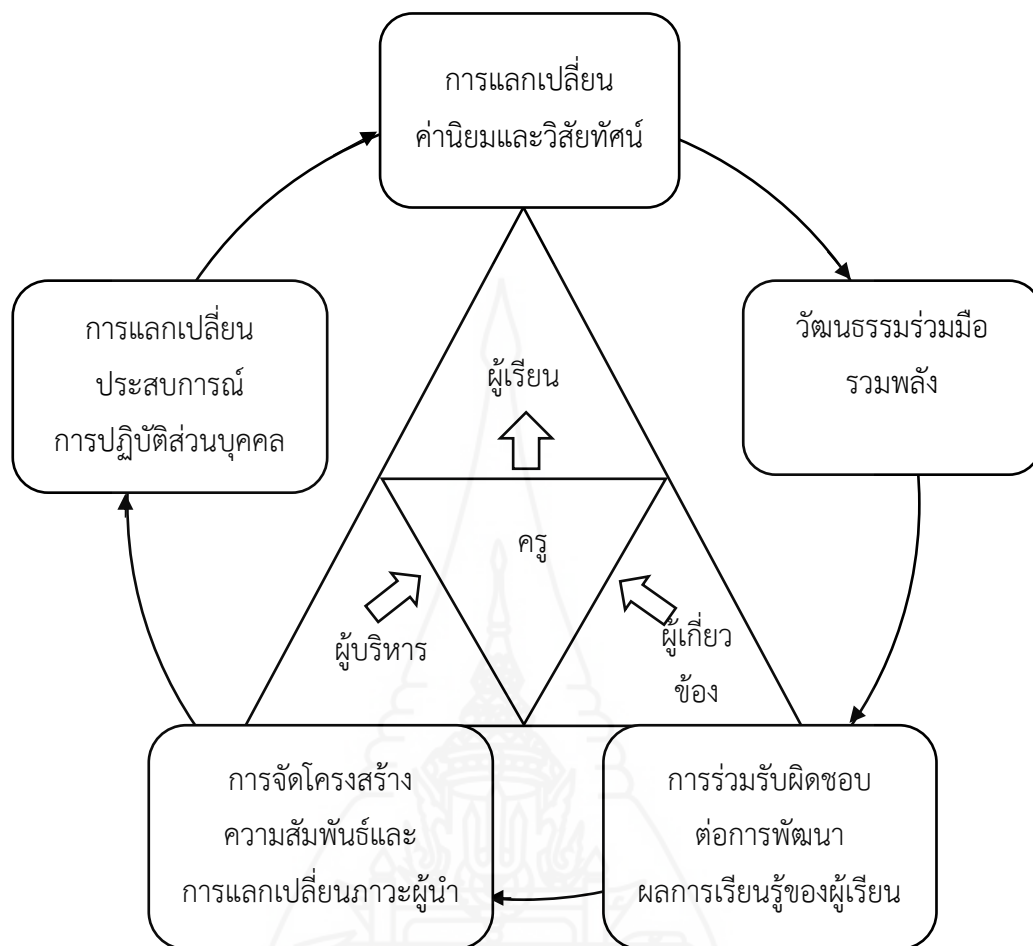
2. การมีวัฒนธรรมรวมพลัง (Collaborative Culture) คือ การร่วมมือรวมพลังพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของครู ผู้บริหาร และชุมชนในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

3. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Responsibility for Students Learning/ Focus on Students) คือ การให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ของผู้เรียน โดยอาศัยเป้าหมายหลักซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมกันของทุกคน นั่นคือ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

4. การจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนโครงสร้างการดำเนินงานและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive Conditions Structural Arrangements and Collegial Relationships) คือ การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ (Supportive and Share Leadership) เป็นการเตรียมความพร้อมสนับสนุนทรัพยากรโดยผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งการจัดกลุ่ม การสังเกตชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือกิจกรรมอื่น ๆ เป็นไปได้ด้วยดี รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้สอนเป็นผู้นำและตัดสินใจเชิงวิชาการ

5. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ปฏิบัติ ส่วนบุคคล (Reflective Professional Inquiry and Shared Personal Practice) คือ การสนทนแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอนแต่ละคน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษา และผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานและร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น ช่วยจัดระบบความรู้ ช่วยให้ครูมีความรู้เรื่องผู้เรียน หลักสูตร เทคนิควิธีการสอน เนื้อหา สื่อ และแหล่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ ร่วมกันของทุกฝ่าย ที่ไม่ใช่การนำเสนอความรู้เพียงอย่างเดียว ดังสรุปได้ตามภาพที่ 2.2





ภาพที่ 2.2 ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ที่มา: ปรับปรุงจาก “การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน: แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ,” โดย ชาริณี ตรีวรัญญู, 2560, *วารสารครุศาสตร์*, ปีที่ 45, ฉบับที่ 1, น. 302. 2560 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกอย่างร่วมมือรวมพลัง การสนับสนุนทรัพยากร และภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู

### 1.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

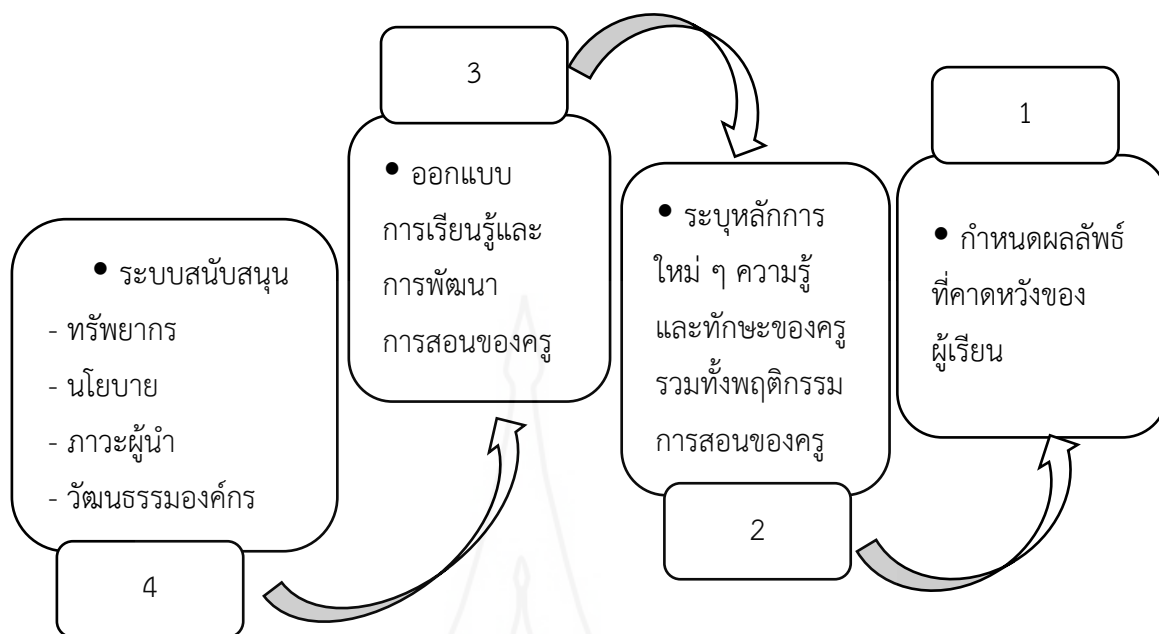
ครูและบุคลากรของโรงเรียนเป็นสมาชิกที่มีส่วนสำคัญในการสร้างทีมที่แข็งแกร่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างร่วมมือร่วมพลังกันของสมาชิกโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ ย่อมส่งผลให้กระบวนการในการดำเนินงานเกิดความราบรื่นและมีคุณภาพ สอดคล้องกับสภาพบริบทของการแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในโรงเรียนแต่ละแห่งเพื่อนำไปสู่เป้าหมายใหญ่ที่สมาชิกคาดหวัง ดังนั้นในส่วนนี้จึงนำเสนอเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการ 2) บทบาทครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ โดยรายละเอียดเนื้อหาแต่ละส่วนมีดังนี้

#### 1.5.1 แนวคิดและหลักการ

การเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ฉะนั้นเมื่อครูในโรงเรียนแต่ละคนได้รับการโอกาสและการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม จึงช่วยอำนวยความสะดวกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีแก่คุณภาพของการศึกษาในโรงเรียนสามารถสรุปรายละเอียดจากการศึกษาได้ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวถึงการพัฒนาบุคคลในโรงเรียนตามแนวคิดและหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า การพัฒนาดังกล่าวให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแนวคิดที่ McTighe & Wiggin (2004 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2555) ได้นำเสนอการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) โดยสามารถสรุปได้ว่า

- 1) ครูที่อยู่ในทีมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องร่วมกันกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของผู้เรียน และร่วมกันตรวจสอบความพร้อมของครูในการจัดการเรียนการสอน
- 2) การตรวจสอบความพร้อมของครูจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวังได้
- 3) สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องร่วมมือกันในการเตรียมความพร้อมเพื่อจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพให้แก่ผู้เรียน
- 4) โรงเรียนต้องมีระบบการบริหารงานที่เอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการจัดหาและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ทรัพยากร ภาวะผู้นำ นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กรที่จะสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ดังสรุปได้ตามภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

ที่มา: ปรับปรุงจาก การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (น.8), โดย กุลชลี จงเจริญ, 2562, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ดังนั้นจากแผนภาพข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การนำกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ในการพัฒนาครูของโรงเรียนแต่ละแห่งให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนจะบังเกิดผลมากน้อยเพียงใดนั้น การมีระบบสนับสนุนที่ดีถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญของการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการวางแผนโดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มีอยู่อย่างรอบด้านเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ครู นอกจากนี้การแสดงบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอย่างเหมาะสม สอดคล้องและตรงกับความต้องการของครูในโรงเรียน ถือเป็นหัวใจสำคัญของจุดเริ่มต้นความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

### 1.5.2 บทบาทครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เมื่อครูในทีมเกิดความเข้าใจในแนวคิดและหลักการพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ย่อมส่งผลให้เกิดการสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างกลุ่ม และขยายความรู้จากวงสนทนาสู่การนำไปปฏิบัติในห้องเรียนอันจะนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลง

Roy & Hord (2003 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, น.8-10) ได้นำเสนอวงจรการเรียนรู้การสอนทางวิชาชีพ (Professional Teaching and Learning Cycle: PTLC) โดยมี

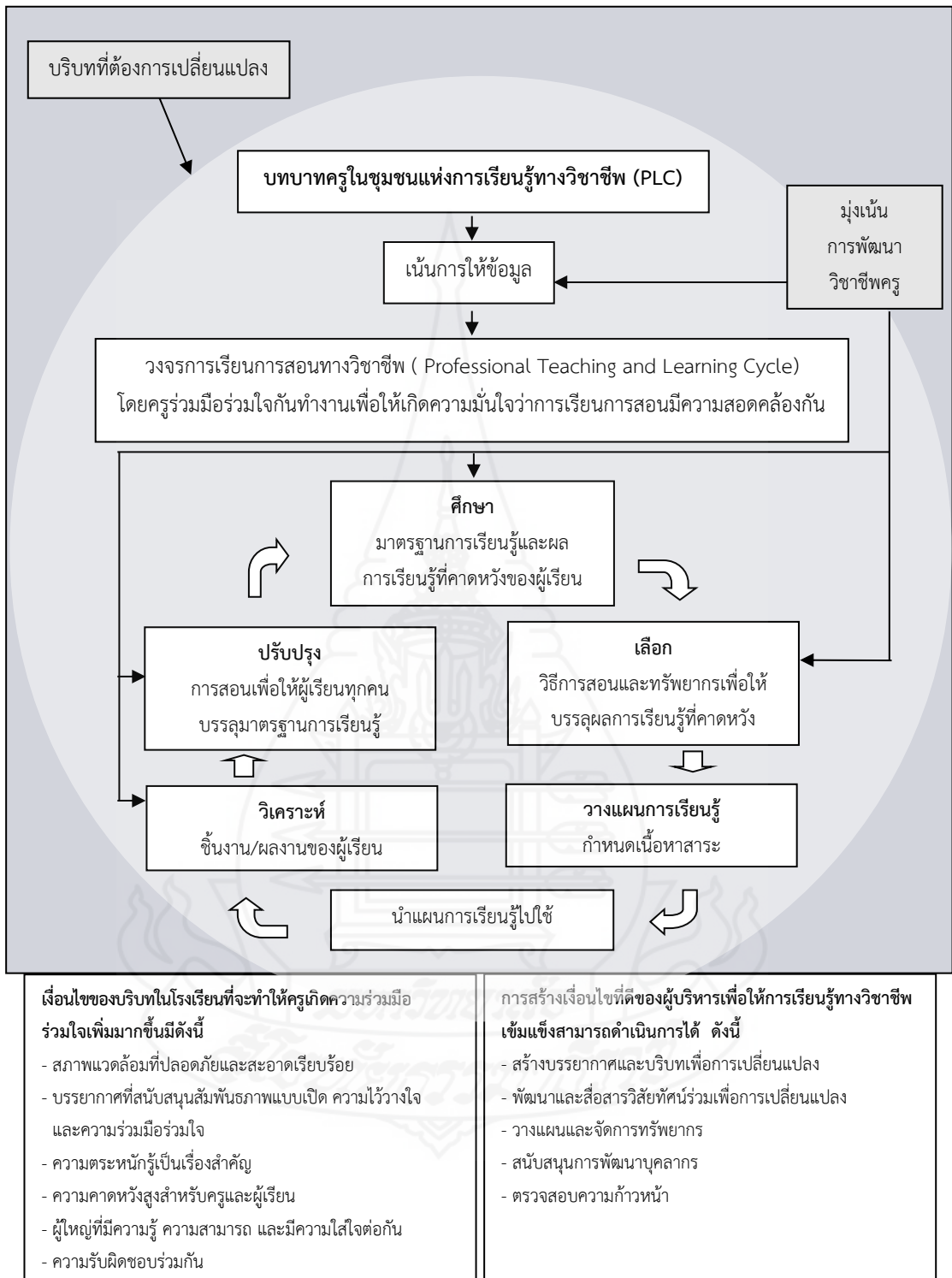
เป้าหมายเพื่อช่วยเสนอแนะให้ครูผู้เป็นสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้เรียนรู้ว่า การสนทนาแบบเรียนรู้ร่วมกันทางวิชาชีพเกี่ยวกับการเรียนการสอนควรเป็นอย่างไร เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้และนำสู่ห้องเรียน โดยสามารถสรุปกระบวนการได้ดังนี้

1) ครูนำข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่ ระดับโรงเรียน เป็นต้น มาใช้เป็นสารสนเทศในการเข้าสู่กระบวนการ PTLC

2) กระบวนการ PTLC ประกอบด้วย 6 ระยะเวลา ได้แก่ ระยะเวลาที่ 1 การศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ระยะเวลาที่ 2 การเลือกวิธีการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุมาตรฐาน ระยะเวลาที่ 3 การวางแผนหรือเขียนแผนการเรียนรู้ที่จะนำวิธีที่หลากหลายสู่ห้องเรียน ระยะเวลาที่ 4 การนำแผนการเรียนรู้ไปใช้จัดการเรียนการสอนตามที่ได้วางแผนไว้ ระยะเวลาที่ 5 การร่วมกันวิเคราะห์ชิ้นงานหรือผลงานของผู้เรียนที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนการสอน และระยะเวลาที่ 6 การร่วมกันปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม เพื่อให้ครูสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ปรับปรุงแล้วไปใช้ต่อไป ดังสรุปได้ตามภาพที่ 2.4







ภาพที่ 2.4 กระบวนการการเรียนรู้การสอนทางวิชาชีพ (PTLC)

ที่มา: ปรับปรุงจาก การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (น.10), โดย กุลชลี จงเจริญ, 2562,  
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ดังนั้นจากแผนภาพข้างต้นจึงสรุปได้ว่า บทบาทของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นลักษณะของการนำข้อมูลผลการศึกษาที่ผ่านมาของผู้เรียนซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นประเด็นสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) คุณภาพของผู้เรียน 2) คุณภาพของโรงเรียน และ 3) คุณภาพของครูผู้สอน มาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนั้นเมื่อครูและผู้บริหาร ร่วมมือร่วมพลังแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันอย่างมีทิศทางตามวงจรการเรียนรู้การสอนทางวิชาชีพข้างต้น ผลจากการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงโดยตรงแก่ครูผู้ร่วมปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพขึ้น ไม่เพียงเท่านั้นยังเอื้อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนและโรงเรียน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน ทั้งนี้ทั้งนั้นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้แสดงบทบาทในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนและโรงเรียนอย่างแท้จริงนั้น ผู้บริหารเปรียบได้กับแม่ทัพคนสำคัญของโรงเรียน ที่ต้องคอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกพร้อมกับสร้างเงื่อนไขที่ดี ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของครูผ่านการใช้บทบาทของผู้บริหารอย่างเหมาะสม

### 1.5.3 แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบ

#### ความสำเร็จ

ความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่สามารถพิจารณาเฉพาะในส่วนของผู้เรียนเพียงอย่างเดียวได้ แต่จะต้องอาศัยการพิจารณาจากส่วนอื่น ๆ ร่วมด้วย กล่าวคือ การพิจารณาผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและผลที่เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนควบคู่กันไป ด้วยเหตุนี้แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ จึงมีประเด็นในการพิจารณาทั้งสิ้น 3 ส่วน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้เรียน และครู

บงอร เสรีรัตน์ และคณะ (2559) อธิบายว่า แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 3 มิติ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทหน้าที่หลักของผู้บริหาร ที่จะต้องมีทีมบริหารจัดการที่คอยอำนวยความสะดวกโดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1) การจัดเตรียมทีมงานที่เข้าใจบทบาทหน้าที่ แนวคิดสำคัญและกระบวนการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) นำแนวคิดเกี่ยวกับการสร้าง HOPE มาใช้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย การมีความซื่อสัตย์และมีมนุษยธรรม (Honesty and humanity : H) การมีทางเลือกและมีความจริงใจ เปิดเผย (Option and openness : O) การมีความอดทนและมีความเพียรพยายาม (Patience and persistence : P) และความมีประสิทธิภาพและความกระตือรือร้น (Efficacy and enthusiasm : E)

3) การหาจุดร่วมกันในการทำงาน โดยอาศัยการนำข้อมูลจากหลายแหล่ง มาพิจารณาอย่างรอบด้าน เช่น ข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียน ข้อมูลปัญหาของผู้เรียน เป็นต้น

4) สร้างโอกาสและพื้นที่เชิงวิชาการในการเรียนรู้ร่วมกันของครูและ ผู้เกี่ยวข้อง เช่น การกำหนดตารางเวลา การวางแผนการทำงาน การจัดสถานที่ การจัดบรรยากาศผ่อนคลาย ที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เป็นต้น

5) เก็บรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงของ ผู้เรียนจากการใช้นวัตกรรม แนวทาง หรือวิธีการสอนของครู ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6) การสร้างพลัง เสริมกำลังใจ เพื่อให้การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ เช่น การสร้างความเข้าใจในเนื้อหา การสร้างความไว้วางใจ สร้างความ ตระหนักในหน้าที่ของตนที่ต้องร่วมกันเรียนรู้ โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการร่วมเรียนรู้ อย่าง เป็นกัลยาณมิตร

2. มิติที่เกิดกับผู้เรียน เป็นการกำหนดจุดร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นเป้าหมายสูงสุด คือ ผู้เรียน ดังนั้นเมื่อทุกคนร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะ ก่อให้เกิดการพัฒนา รูปแบบ วิธีการ กลวิธี นวัตกรรม การเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เกิดลักษณะตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้

3. มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นการพัฒนาครูให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้กันและ กัน โดยครูมีความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่สอนและมีศิลปะในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีแนวทางในการ ดำเนินการในหลายลักษณะ เช่น โรงเรียนคิดรูปแบบ วิธีการ กระบวนการพัฒนาครูและนำแนวทาง ดังกล่าวมาสู่การปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สอดคล้องกับลักษณะของครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

เรวณี ชัยเขาวรัตน์ (2558) อธิบายว่า การพัฒนาผู้เรียนบนพื้นฐานของชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ใช่การมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนอย่างทันที แต่เป็นการหาแนวทาง พัฒนาครูให้สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้ของโรงเรียนแต่ละแห่ง ซึ่งแนวความคิดการพัฒนาผู้เรียนดังกล่าวถูกสร้างเป็นโมเดลนกขยับปีก โดยสามารถสรุปได้ว่า จุดเริ่มต้น การทำงานเกิดขึ้นภายในโรงเรียนบนพื้นฐานของการเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาผู้เรียน ในระหว่างทางของกระบวนการต้องอาศัยการขับเคลื่อน จากการหนุนเสริมเพื่อพัฒนาครูและการหนุนเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการหนุนเสริมจากผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะแสดงบทบาทในการพัฒนาครู กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้

การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย การหนุนเสริมจึงเปรียบเสมือนการประกอองการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อช่วยครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมาย

## 2. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้บริหารในฐานะผู้นำของโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียน การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียนของผู้เรียนประสบความสำเร็จนั้น ถือเป็นภารกิจหนึ่งในการบริหารงานด้านวิชาการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ผ่านการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมืออาชีพ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรแสดงบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของนักวิชาการและนักวิจัยจำนวน 5 ท่านสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

ภาวิ พิพัฒนลักษณ์ (2557) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำในการเสริมสร้างให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนว่า ประกอบด้วยบทบาทสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ 1) บทบาทในการส่งเสริมบุคลากรในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีภาวะผู้นำร่วมหรือมีการใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 2) บทบาทในการส่งเสริมให้มีการใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 3) บทบาทในการส่งเสริมสมาชิกให้เกิดความรู้สึที่เข้มแข็งของการมีส่วนร่วม 4) บทบาทในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร 5) บทบาทในการพัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก 6) บทบาทในการเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 7) บทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกะดับของโรงเรียน และ 8) บทบาทในการสนับสนุนให้สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการแสวงหาความรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน

มนตรี แยมกสิกร (2561) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดพื้นฐาน และกระบวนการทำงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างถูกต้อง ต่อมาจึงต้องแสดงบทบาทของตนอย่างเหมาะสมในการบริหารงาน โดยสามารถสรุปบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงมีกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ดังนี้

### 1. บทบาทในการนำทางวิชาการหรือบทบาทของการบริหาร

โดยเป็นการที่ผู้บริหารต้องนำทางให้แก่ครูอย่างมีวิสัยทัศน์และมีแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ และใช้ข้อมูลที่มีอยู่ภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดแนวทางที่มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน การนำในลักษณะดังกล่าวของผู้บริหารต้องไม่ใช่เป็นการสั่งการ หากแต่เป็นการใช้กระบวนการของภาวะผู้นำแบบแบ่งปัน (Share Leadership) โดยต้องทำให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันของครู ครูให้เกียรติ ให้ความเคารพ ให้ความสำคัญ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เกิดการทำงานร่วมกันอย่างร่วมมือร่วมใจ

### 2. บทบาทในการเป็นผู้กระตุ้นและอำนวยความสะดวก

โดยลักษณะของการกระตุ้นเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสร้างทีม PLT (Professional learning team) ขึ้น ในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและคอยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะทำให้การดำเนินงานของสมาชิกในทีมเกิดความราบรื่นและต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้บริหารและทีมยังต้องร่วมประเมินความก้าวหน้าของวิสัยทัศน์ โดยพิจารณาว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มีความคืบหน้าและบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

Bolam et al. (2005 อ้างถึงใน สิริลักษณ์ นักดนตรี, 2560, น.28) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

#### 1. การจัดแหล่งทรัพยากรและจัดโครงสร้างที่เหมาะสม

ผู้บริหารจะต้องดำเนินการกระจายแหล่งทรัพยากรที่จะส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั่นคือ ให้ความสำคัญกับการจัดระบบและโครงสร้างทรัพยากรที่สำคัญ เช่น เวลา โดยผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลาเพื่อให้ครูในโรงเรียนที่เป็นสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

#### 2. การสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคลและการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน

ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้ครูได้รับการสนับสนุนด้านเวลาในการสังเกตและสำรวจชั้นเรียน การวางแผนและการพัฒนาพร้อมกัน นอกจากนี้ยังต้องมีการสนับสนุนด้านงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

#### 3. การประเมินผลและการคงไว้ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การเปิดโอกาสของผู้บริหารโดยกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครู เพื่อให้ครูเกิดการค้นพบ และสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะเป็นการขับเคลื่อนให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่อง ไม่เพียงเท่านั้นผู้บริหารต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

และผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นช่วง ๆ ฉะนั้นการประเมินผลจึงต้องมุ่งเน้นการประเมินผล การเรียนรู้อย่างมีอาชีพที่มีการเชื่อมโยงใน 2 มิติ นั่นคือ มิติการเรียนรู้ของครูและมิติการเรียนรู้ของผู้เรียน

#### 4. การนำและการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารจะร่วมกับครูแกนนำหรือทีมผู้นำในการนำครูหรือสมาชิกในทีม โดยวิธีการ กระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนได้ นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญกับการกระจายภาวะผู้นำให้แก่ครูและยังต้องสามารถบริหารจัดการให้เกิดความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการร่วมมือรวมพลังในการทำงานเป็นทีม

Lunenburg (2010) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

##### 1. มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้

ผู้บริหารสามารถช่วยเปลี่ยนจุดสนใจของครูจากการสอนไปสู่การสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการตั้งคำถามสำคัญที่จะช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ขึ้น เช่น ผู้บริหารตั้งคำถามว่า พวกเราต้องการให้ผู้เรียนเรียนรู้และสามารถทำอะไรได้บ้าง ? พวกเราจะรู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ ? พวกเราจะทำอย่างไรเมื่อผู้เรียนไม่เกิดการเรียนรู้ ? เกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินเพื่อวัด ความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นอย่างไร ? พวกเราจะใช้เวลาและแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่เพื่อช่วยให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่ ? พวกเราสามารถจูงใจผู้ปกครองให้มาช่วยพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้ได้หรือไม่ ? และพวกเรามีระบบการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดเป็นบรรทัดฐานร่วมกัน ในโรงเรียนหรือไม่ ? เป็นต้น จากคำถามเหล่านี้จะเห็นได้ว่าเป็นคำถามที่สะท้อนให้เห็นว่าเป้าหมาย ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ได้อยู่ที่ครูแต่ละคนคิดว่าตนจะต้องสอนอะไรให้แก่ผู้เรียน แต่ทว่าเป็นการที่ครูร่วมกันกำหนดสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และกำหนดสิ่งที่จะแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของผู้เรียนผ่านการตั้งคำถาม เพื่อเปลี่ยนจุดเน้นในโรงเรียนจากการสอนของครู ไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

##### 2. ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

ภารกิจที่สำคัญของผู้บริหาร คือ การสร้างความคาดหวังของครูที่มีต่อผู้เรียน กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องยกระดับความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน และต้องติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าความมุ่งหวังของครูนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนที่ต้องการให้ เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องจัดความโดดเด่นของครูโดยอาศัยการสร้างการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการสร้างทีมจึงช่วยลดความโดดเด่นของครูที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียนเมื่อครูเผชิญปัญหาได้ อย่างไรก็ตามผู้บริหารยังต้องพัฒนาและรักษาโครงสร้างและวัฒนธรรมของโรงเรียน ที่จะส่งเสริมให้ เกิดการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและการเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือทีม ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาสภาพแวดล้อม

ที่จะเอื้อให้ครูแต่ละคนเกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ผ่านการสนับสนุนเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น การใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การมุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของครูที่จะส่งผลให้การทำงานร่วมกันของครูเป็นที่น่าพึงพอใจ การสนับสนุนให้ครูอาศัยข้อมูลที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมาใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ เป็นต้น

### 3. ใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

โรงเรียนสามารถวัดความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้โดยอาศัยปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) ความพร้อมของข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ โดยข้อมูลที่ใช้จะเชื่อมโยงผู้เรียนและครูซึ่งจะสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการสอนของครู 2) ข้อมูลการประเมินประจำปีของโรงเรียนต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวแบบให้โรงเรียนอื่นนำไปประยุกต์ใช้ และ 3) การให้ความช่วยเหลือที่ตรงเป้าหมาย โดยการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนจะอาศัยการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนมาใช้ในการพิจารณาเพื่อนำมาสู่แนวทางในการปรับปรุงและยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป เมื่อครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยอาศัยข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงจะทำให้ครูสามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้ ส่งผลให้โรงเรียนเผชิญกับความท้าทายในการช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังไม่เกิดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้การสนับสนุนครูเพื่อเพิ่มกลยุทธ์ในการพัฒนาทักษะการสอนและเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

### 4. จัดปัจจัยสนับสนุน

ครูจะต้องได้รับการฝึกอบรม การพัฒนาเครื่องมือในการสอน และให้การสนับสนุนในสิ่งที่ครูต้องการเพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคนให้เกิดประสิทธิภาพสูง ครูต้องสามารถเข้าถึงคู่มือ หลักสูตร บทเรียน หรือการฝึกอบรมที่เฉพาะด้านเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรการสอนของโรงเรียน

### 5. ปรับให้หลักสูตร การสอน การวัดผลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผู้บริหารจะต้องมั่นใจว่าการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นสอดคล้องกันทั้งหลักสูตรของโรงเรียนและการสอนของครู หลักสูตรที่ละเอียดเพียงพอจะทำให้ครูเกิดความแม่นยำ และรู้ว่าผู้เรียนต้องเรียนรู้อะไร การสอนและการวัดประเมินผลจึงต้องมุ่งให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับหลักสูตรของโรงเรียน

Hord (1992 อ้างถึงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2561, น.43-45) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่สนับสนุนกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนแบบมืออาชีพของครูได้ประสบความสำเร็จนั้น ประกอบด้วยบทบาทที่สำคัญ 6 ประการ สามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

#### 1. สร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารต้องตระหนักว่าปัจจัยที่จะทำให้ครูสามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบมืออาชีพได้ประสบความสำเร็จ คือ ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น ประกอบด้วยหลายปัจจัย

การให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมในลักษณะที่เป็นเพียงการจัดเวลาให้ครูได้พูดคุยกัน โดยมีข้อมูลผลสัมฤทธิ์และมีมาตรฐานการเรียนรู้ประกอบนั้น ยังไม่เพียงพอที่จะช่วยยกระดับผลการเรียนของผู้เรียนได้ การแบ่งปันสิ่งที่สมาชิกในทีมรู้เกี่ยวกับมาตรฐานและการเรียนการสอนเป็นภารกิจสำคัญและก่อให้เกิดความเครียดแก่ครู อันเนื่องมาจากเมื่อครูคนใดแสดงตัวว่ารู้มากกว่าสมาชิกคนอื่น ครูจะมีความเสี่ยงต่อการถูกโดดเดี่ยว ในทางตรงกันข้ามหากครูคนใดแสดงตัวว่ารู้เพียงเล็กน้อย ครูอาจจะมีความเสี่ยงที่จะถูกดูถูกในเรื่องภูมิรู้ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย มั่นคง และมีความสงบเรียบร้อย โดยเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและเปิดเผย โดยที่ครูแต่ละคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน แต่ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความคาดหวังสูงต่อผลงานของทั้งครูและผู้เรียน อีกทั้งต้องให้ความสำคัญต่อเรื่องความกังวลใจของครูและผู้เรียนที่ทุกคนต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์และประการสุดท้ายผู้บริหารจะต้องแสดงตนเป็นต้นแบบที่ดีของครูด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมการประชุมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ การเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการดำเนินการของคณะครูเพื่อพัฒนา การเรียนการสอนแบบมืออาชีพ (PTLC) เป็นต้น ทั้งนี้การแสดงบทบาทดังกล่าวเพื่อเป็นการให้กำลังใจและให้การสนับสนุนคณะทำงาน

## 2. พัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

การรวมตัวกันของครูทุกคนในโรงเรียนเพื่อร่วมแบ่งปันความรู้สึกเกี่ยวกับความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโดยด่วนจะทำให้ครูผู้สอนร่วมกันจัดการเรียนการสอนแบบมืออาชีพ (PTLC) ในกระบวนการดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนต้องทำงานร่วมกับครูทุกคน เพื่อมุ่งสร้างภาพสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในห้องเรียนที่จะช่วยให้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนดีขึ้น เมื่อได้ภาพของเป้าหมายร่วมแล้วการดำเนินการขั้นต่อไปของสมาชิกจะชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยการมองภาพต่อไปที่จะเกิดขึ้นว่า พวกเขาควรทำงานร่วมกันอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมนั้น ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงจะต้องหยิบเอาประเด็นวิสัยทัศน์อันมีที่มาจากการร่วมกันสร้างภาพอนาคตของสมาชิกทุกคนมาอ้างอิงในการประชุมคณะครูทุกครั้งหรือในทุกโอกาส เพื่อเป็นการตอกย้ำให้ครูเห็นความชัดเจนว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูมุ่งมั่นและพัฒนาการสอนได้อย่างแท้จริงมิใช่กระบวนการที่เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครู

## 3. วางแผนและจัดการทรัพยากร

ขั้นตอนการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการวางแผน โดยพิจารณาถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลา บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้การวางแผนดังกล่าวช่วยสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานได้อย่างราบรื่น ด้วยเหตุนี้การให้ความสำคัญในการจัดสรรเวลาของผู้บริหารจะช่วยส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และการอำนวยความสะดวกในการหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธี



การสอนใหม่ ๆ ที่เป็นผลมาจากการใช้การวิจัยเป็นฐาน รวมถึงวิธีการวัดและประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริงเพื่อเอื้อให้ครูเกิดความสะดวกในการทำงานร่วมกัน

#### 4. สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนาวิชาชีพของครูแต่ละคนในโรงเรียนถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากสมรรถนะของครูย่อมส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนอย่างเลี่ยงไม่ได้ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นไปในทิศทางที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาหรือความต้องการของโรงเรียนและครูอย่างแท้จริง แม้กระทั่งการอบรมครูที่ครอบคลุมหัวข้อที่หลากหลายแต่ไม่สามารถช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เรียนได้ งานวิจัยที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่า การออกแบบหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เข้มข้นนั้น จะต้องช่วยให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ในเนื้อหาของวิชาที่สอนและครูผู้สอนควรมีความรู้ ความเข้าใจที่จะใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนหรือนำสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน มาใช้เป็นสารสนเทศสะท้อนการสอนของครูได้ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพของครูแต่ละคนในโรงเรียนให้สามารถแสวงหาความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืนและบังเกิดผลในระยะยาวต่อไป

#### 5. ตรวจสอบความก้าวหน้า

ในการกำกับติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงานเพื่อพัฒนา การเรียนการสอนแบบมืออาชีพ (PTLC) นั้น เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากเมื่อครูมีการตรวจสอบตนเองเป็นประจำ โดยใช้วิธีการตั้งประเด็นหรือคำถามไว้ในใจว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น สามารถพัฒนาการสอนของตนเองให้สามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และนอกจากนี้การดำเนินงานดังกล่าวสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือไม่ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงควรติดตามและเยี่ยมชั้นเรียนให้บ่อยครั้งเพื่อเก็บรวบรวม ข้อมูลที่จะแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งด้านการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมนั้น มาจากการติดตามความก้าวหน้าซึ่งจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้ผู้บริหารและครูเห็นว่า ครูมีความต้องการให้ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในเรื่องใดบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาวิชาชีพของครูและการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

#### 6. ให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางการศึกษา ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่พัฒนาและสร้างความเข้าใจร่วมกันของคณะครูในโรงเรียน เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้อง

คอยช่วยเหลือคณะครูอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ ผู้บริหารต้องไม่เพียงแต่ร่วมสนทนากับทีมตามวันเวลาที่กำหนดเท่านั้น ผู้บริหารต้องดำเนินการเยี่ยมชั้นเรียนและคอยกำกับติดตามความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในด้านการอบรมพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของโรงเรียนและตัวครู อีกทั้งต้องช่วยสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของคณะครู เพื่อให้ครูมีความรู้ เกิดความเชี่ยวชาญทางเนื้อหา ทักษะการสอน และการวัดประเมินผลที่จะสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้บรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เมื่อทำการศึกษาและวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยพิจารณาแล้วมีความเห็นสอดคล้องกับแนวคิดของ Hord (1992) ซึ่งได้นำเสนอบทบาทที่สำคัญ 6 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันประกอบไปด้วย

1. สร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง
2. พัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
3. วางแผนและจัดการทรัพยากร
4. สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู
5. ตรวจสอบความก้าวหน้า
6. ให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

### 3. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

#### 3.1 โครงสร้างการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีอักษรย่อคือ สพ.ป.รย.1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 วรรคสอง ที่กล่าวถึง การให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2561, น. 2) จากพระราชบัญญัติข้างต้นจึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ขึ้น ประกอบกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กำหนดโครงสร้าง การบริหารงาน ดังสรุปได้ตามภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1

ที่มา : รายงานการจัดการศึกษาประจำปี 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 (2561, น.4)

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 10 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มอำนาจการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มกฎหมายและคดี และหน่วยตรวจสอบภายใน

## 3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

### 3.2.1 วิสัยทัศน์

คุณธรรมนำสังคมแห่งการเรียนรู้ สู่คุณภาพผู้เรียนและชีวิตอย่างสมดุล  
รักษาระยะของ บนวิถีประชาคมโลก

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาระยะ เขต 1 ได้กำหนดภาพที่คาดหวังเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางของการพัฒนา  
คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในความรับผิดชอบ โดยสามารถอธิบายเกี่ยวกับนิยามวิสัยทัศน์ของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะ เขต 1 ดังนี้

1) คุณธรรมนำสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการศึกษาที่บูรณาการ  
เรื่องคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน  
อย่างมีประสิทธิภาพ

2) คุณภาพผู้เรียน หมายถึง การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด  
ในหลักสูตรทุกระดับ โดยผู้เรียนมีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) ชีวิตอย่างสมดุล หมายถึง จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้ และ  
ทักษะชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) รักษาระยะ หมายถึง การจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นระยะ เช่น  
ภาษาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม

5) บนวิถีประชาคมโลก หมายถึง จัดการศึกษาโดยการส่งเสริมให้รู้ เข้าใจ  
และสื่อสารภาษา รวมถึงแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ระเบียบกฎหมายที่ควรรู้ สังคม เศรษฐกิจ ของประเทศ  
กลุ่มอาเซียน และให้ครอบคลุมถึงพหุมิติด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม  
ของทุกประเทศในโลก เรียนรู้ผลประโยชน์ของรัฐและสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

กล่าวโดยสรุป การกำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ระยะ เขต 1 มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและ  
ภายนอกอย่างรอบด้านที่หน่วยงานได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการกำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะ เขต 1 จึงอยู่บนพื้นฐานของการวางแผนพัฒนาคุณภาพ  
การศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและพื้นที่ของจังหวัดระยอง

### 3.2.2 พันธกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะ เขต 1 มีภารกิจใน การ  
จัดบริการทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนทุกกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส เด็ก  
พิการ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น  
โดยกำหนดพันธกิจเพื่อเป็นขอบเขตในการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) จัดการศึกษาที่บูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) จัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด ในหลักสูตรทุกระดับ โดยผู้เรียนมีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติเป็นไปตามที่กำหนด
- 3) จัดการศึกษามุ่งให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้ และมีทักษะชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการนำศาสตร์ของพระราชามาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
- 4) จัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นระยอง เช่น ภาษาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม
- 5) จัดการศึกษาโดยการส่งเสริมให้รู้ เข้าใจและสื่อสารภาษา รวมถึงแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ระเบียบกฎหมายที่ควรรู้ สังคมเศรษฐกิจของประเทศกลุ่มอาเซียน และให้ครอบคลุมถึงพหุบัณฑิตด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของทุกประเทศในโลก เรียนรู้ผลประโยชน์ของรัฐและสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ
- 6) พัฒนา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา  
กล่าวโดยสรุป การกำหนดพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กำหนดขึ้นเพื่อเป็นขอบเขตให้การดำเนินการของสำนักงานและโรงเรียนในสังกัดสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามกรอบและทิศทางของวิสัยทัศน์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้กำหนดขึ้น

### 3.2.3 ยุทธศาสตร์

การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดความสำเร็จตามภาพอนาคตที่วางแผนไว้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จึงกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานประจำปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- 2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้  
อย่างมีคุณภาพ
- 5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ  
สิ่งแวดล้อม
- 6) ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มุ่งจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานให้แก่เด็กและเยาวชน ภายใต้บริบทพื้นฐานที่มีความสอดคล้องกับท้องถิ่น นอกจากนี้ยังได้เล็งเห็นความสำคัญของการยกระดับความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรในระดับต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อแสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนที่สอดคล้องกับแนวการศึกษาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จึงได้มุ่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ได้นำแนวทางของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนแต่ละแห่ง โดยได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 นั่นคือ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม การปฏิบัติจริง เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานของครู ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

### 3.3 สภาพการจัดการศึกษา

#### 3.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 รับผิดชอบใน การกำกับดูแล พื้นที่เขตบริการ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง และอำเภอนิคมพัฒนา โดยมีสถานศึกษาของรัฐจำนวนทั้งสิ้น 115 แห่ง ประกอบไปด้วยโรงเรียนทั้งสิ้น 4 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้โรงเรียนส่วนใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียน 121 - 600 คน จำนวน 74 แห่ง รองลงมาคือโรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน จำนวน 20 แห่ง โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน 601 - 1,500 คน จำนวน 17 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนมากกว่า 1,500 คน จำนวน 4 แห่ง

#### 3.3.2 คุณภาพการจัดการศึกษา

1) ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2561) สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีผลการทดสอบในแต่ละรายวิชาที่มีการจัดสอบเรียงลำดับดังต่อไปนี้ รายวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ รายวิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย 57.66 รองลงมาคือ รายวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 41.42 รายวิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ย 40.05 และรายวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายวิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 37.64 ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบผลการ

ทดสอบระหว่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กับระดับ สพฐ.และระดับประเทศ พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีผลการทดสอบสูงกว่าระดับ สพฐ.และระดับประเทศทุกรายวิชา

2) ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2562) สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีผลการทดสอบในแต่ละรายวิชาที่มีการจัดสอบเรียงลำดับดังต่อไปนี้ รายวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ รายวิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย 49.91 รองลงมาคือ รายวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 36.30 รายวิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ย 33.50 และรายวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายวิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 33.03 ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบผล การทดสอบระหว่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 กับระดับ สพฐ.และระดับประเทศ พบว่า ระดับ สพฐ. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีผลการทดสอบสูงกว่าระดับ สพฐ.ทุกรายวิชา แต่ทว่าในระดับประเทศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีผลการทดสอบสูงกว่าระดับประเทศ 3 รายวิชา ได้แก่ รายวิชาภาษาไทย รายวิชาคณิตศาสตร์ และรายวิชาวิทยาศาสตร์ ส่วนรายวิชาภาษาอังกฤษมีผลการทดสอบต่ำกว่าระดับประเทศ

ข้อมูลคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ยังคงประสบปัญหาสำคัญ คือ ระดับผลการศึกษาของผู้เรียนในแต่ละรายวิชา โดยภาพรวมแม้ว่าจะมีผลการทดสอบสูงกว่าระดับ สพฐ. ทุกรายวิชา แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบย้อนหลังกลับมีแนวโน้มลดลงอีกทั้งผลการทดสอบยังมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ในทุกรายวิชา ดังนั้นการเร่งพัฒนาคุณภาพครูของโรงเรียนแต่ละแห่งผ่านการใช้นวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงมีความสำคัญและเป็นความหวังของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายตามที่ทุกฝ่ายมุ่งหวังต่อไป

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน และการทำงานเป็นทีม ทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ โดยสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

##### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

ประจวบ แจ้โพธิ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการสร้าง ความไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือกัน ด้าน การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน และด้านการติดตามการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 4) ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและ รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปภาวี พิพัฒน์ลักษณะ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การเสริมสร้างผู้บริหารเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง 2) กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารเพื่อ ส่งเสริมภาวะผู้นำของบุคลากรครู และ 3) กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารเพื่อการประสานความร่วมมือกับ เครือข่ายภายนอก

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหาร ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และ 5) กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

ศรสวรรค์ เพชรชัย (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัด ตาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพลวัตด้านบุคคลและสังคมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการมุ่งเน้นการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ด้านอิทธิพลของบริบท และด้านที่มี



ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ในส่วนของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดสภาพที่เอื้ออำนวย เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ด้านการรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล

ศิริรัตน์ โกศล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม เช่น การใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งในการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการเรียนของนักเรียน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของโรงเรียน 2) ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม เช่น การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติในการตัดสินใจ และโรงเรียนมีเป้าหมายเน้นการเรียนรู้ มากกว่าคะแนนจากการทดสอบและเกรดของผู้เรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย มีความคาดหวังที่สูง ในเรื่องความสำเร็จของผู้เรียนเช่นเดียวกับโรงเรียน 3) ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การมีโอกาสดังกล่าวการสอนและ แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตรอย่างสม่ำเสมอ และสถานศึกษามีการจัดทำสารสนเทศ เกี่ยวกับความรู้อย่าง และ 4) ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การเชื่อมโยงระบบการทำงานกับเทคโนโลยีเพื่อให้ครูใช้งานได้ทันต่อความต้องการ มีงบประมาณสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เป็นต้น

วาสนา ทองทวีงยศ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 1) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) ประเมิน สมรรถนะก่อนการพัฒนา 3) สร้างความเข้าใจและความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนา 4) ใช้ วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย 5) พัฒนาด้วยตนเอง 6) พัฒนาโดยสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมี อารมณ์ด้วยระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 7) จัดอบรมพัฒนาเชิงปฏิบัติการ 8) กำกับติดตามผล การปฏิบัติงาน และ 9) จัดนิทรรศการหรือสัมมนานำเสนอผลการปฏิบัติงาน

สรศักดิ์ นิมากร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัด

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู 2) มีการส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าแสดงออก ผ่านการขอความเห็นจากครูหรือการจัดให้มีการประชุม 3) ผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกันมีการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการ 4) มีการประชุมร่วมกันในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบาย และ 5) มีการนิเทศ กำกับติดตามหลังจากการปฏิบัติงาน

อดิศักดิ์ มุ่งชู (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ร่วมกันสร้างค่านิยมร่วมกันในการทำงานแบบกัลยาณมิตร โดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับความรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง 2) ด้านทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบทีมในกลุ่มงาน และสร้างเครือข่ายทั้งในและนอกองค์กรในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน 3) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ การจัดเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีช่องทางในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลาย และการสับเปลี่ยนงานภายในกลุ่มงาน 4) ด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ มีฐานข้อมูลของการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และจัดทำแฟ้มสะสมการปฏิบัติงาน

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์ปฏิรูปหลักสูตรด้านคุณภาพ ผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครู 2) กลยุทธ์ปฏิวัติการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครูเพื่อให้เกิดคุณภาพ ผลลัพธ์ทางการศึกษา และ 3) กลยุทธ์ยกระดับการวัดและประเมินผลคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยความไว้วางใจของคณะครูและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

พิมพ์อร สดเอี่ยม, ชิณพงค์ ศรีจันทร์, ภัทราพร เกษสังข์, สมยงค์ สีขาว, และธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อเสนอ 6 ประการ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน 2) การ

มีทีมร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ 3) การเสาะแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ 4) การลงมือปฏิบัติและทดลอง 5) ใช้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ 6) การมุ่งที่ผลลัพธ์

กัสมส์ห์ อาแด (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วมพลังในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยใช้การอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการภายในโรงเรียน และการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาศักยภาพระหว่างบุคคล และ 3) การพัฒนาศักยภาพขององค์กร โดยการเตรียมความพร้อมด้านปัจจัยสนับสนุนทั้งด้านโครงสร้าง การสนับสนุนทางสังคม และการสนับสนุนด้านภาวะผู้นำ

วสิษฐ์พล รอบจังหวัด (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ บทบาทด้านสารสนเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บทบาทด้านการตัดสินใจ ในส่วนของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ รองลงมาคือ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ และในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bredeson (2000) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้ 1) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำการเรียนการสอนและเป็นผู้เรียน 2) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ 3) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการมีส่วนร่วมโดยตรงต่อการออกแบบและส่งเสริมเนื้อหาของการพัฒนาวิชาชีพ 4) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพ

Golden (2017) ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูที่มีต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบรรยากาศของการเรียนการสอน ณ โรงเรียนประถมศึกษา ฟลินวิลล์ ลิงคอล์น รัฐเทนเนสซี ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้เปลี่ยนบรรยากาศการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันของครูและการทำงานเป็นทีม ตลอดจนทัศนคติของครูเกี่ยวกับผู้เรียน ผลจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้ครูมีการสนทนาอย่างมืออาชีพ ในการปรับปรุงความสำเร็จของ

ผู้เรียนและการเพิ่มประสิทธิผลของครู ซึ่งบ่งชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการเรียนการสอน นอกจากนี้ครูยังใช้การประชุมที่เกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแหล่งพัฒนาความเป็นมืออาชีพภายในองค์กร

Antinluoma, Ilomäki, Lahti-Nuutila, and Toom (2018) ศึกษาวิจัยเรื่อง โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า จุดแข็งของทุกโรงเรียนที่เข้าร่วม คือ ด้านวัฒนธรรมความเป็นเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจ ความมุ่งมั่น และการทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพ ครูมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในทักษะการทำงานร่วมกัน และมีการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพ อุปสรรคสำคัญของทุกโรงเรียน คือ การขาดเวลาในการทำงานร่วมกัน ในส่วนของระดับคุณภาพของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ พบในลักษณะขององค์กรและการดำเนินงาน

Furqon, Komariah, Satori, and Suryana (2018) ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำรงอยู่ของโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ ผลประโยชน์ การทำงานร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน และวัฒนธรรมของโรงเรียน ทั้งนี้ภายในโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะถูกจัดตั้งขึ้นเป็นกลุ่มของครูคู่ขนานกัน โดยมีรูปแบบของกิจกรรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การดำเนินงานมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมของครู และแหล่งข้อมูลภายในและภายนอกโรงเรียน ผลที่เกิดจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อครู คือการเพิ่มขีดความสามารถในการสะท้อนตนเอง ความเข้าใจต่อการพัฒนาศักยภาพ และการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน นอกจากนี้บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่เพียงแต่เป็นผู้นำการเรียนการสอนเท่านั้น ยังต้องสร้างแรงจูงใจ และคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ปรับปรุงคุณภาพครู

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

**1.1 ประชากร** ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 115 โรงเรียน ปีการศึกษา 2563 มีจำนวนครูทั้งสิ้น 2,143 คน

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 337 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (1972 อ้างถึงใน อวยพร เรื่องตระกูล. 2553, น.109) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Confidence Interval) โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน (E)  $\pm$  5% ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  คือ ขนาดประชากร

$e$  คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{2,143}{1 + 2,143(0.05)^2}$$

$$= \frac{2,143}{6.36}$$

$$= 337 \text{ คน}$$

จากขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน ผู้วิจัยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีจับฉลาก ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 18 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 158 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 104 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 57 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ครูผู้สอน	
		ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ขนาดเล็ก	20	116	18
ขนาดกลาง	74	1,004	158
ขนาดใหญ่	17	661	104
ขนาดใหญ่พิเศษ	4	362	57
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>2,143</b>	<b>337</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด วิทยฐานะปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่สอน

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 มีข้อความทั้งหมด 35 ข้อ จำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

- 1) ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง จำนวน 8 ข้อ
- 2) ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 ข้อ
- 3) ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ
- 4) ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู จำนวน 7 ข้อ
- 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ
- 6) ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ ลิกเคิร์ท (Liker's five rating scale) มีความหมายดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 3 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 5 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

## 2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ในการวิจัย

2.2.3 จัดทำแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน โดยให้มีข้อความที่ครอบคลุมกับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมโครงสร้างของเนื้อหา แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขการเรียบเรียงภาษาเพื่อให้สามารถสื่อความหมายได้ชัดเจน ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนที่ผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาในลำดับต่อไป

2.2.5 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความแต่ละข้อ โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ (สฤกษ์ดีพงษ์ ลิ้มปิษฐีเยียร และปัญญา อีระวิทย์เลิศ, 2561, น. 45)

เกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง มั่นใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามตัวแปรที่กำหนด

0 หมายถึง ไม่มั่นใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามตัวแปรที่กำหนด

-1 หมายถึง มั่นใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามตัวแปรที่กำหนด

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ค่า IOC > 0.5 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อข้อความนั้นสอดคล้องกันมาก แสดงว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามตัวแปรที่กำหนด

ค่า IOC ≤ 0.5 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อข้อความนั้นสอดคล้องกันน้อย แสดงว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามตัวแปรที่กำหนด

ต่อมาจึงนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกันเพื่อวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องและคัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 หากข้อความใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่าที่กำหนดจะนำข้อความมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยมีครูผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 30 คน

2.2.8 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -coefficient) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97



2.2.9 นำเสนอผลการทดลองใช้แบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และนำไปจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 ในการอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมกับแนบซองที่ติดแสตมป์เพื่อให้ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับทางไปรษณีย์ อีกทั้งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามออนไลน์พร้อมกับแนบรายละเอียดการตอบแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ทางโรงเรียนเลือกใช้การทำแบบสอบถามตามความเหมาะสม กำหนดระยะเวลา 1 เดือน ในการส่งแบบสอบถามกลับ

3.4 แบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนผู้วิจัยได้สอบถามไปยังทางโรงเรียน และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนด

3.5 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 337 ฉบับ นำมาตรวจสอบความถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนมีความถูกต้อง สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2 ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร 4) ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู 5) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า 6) ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) โดยจำแนกเป็นรายข้อ ภาพรวมและรายด้าน กำหนดเกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็น (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, และดิเรก ศรีสุโข. 2559, น. 65) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทนั้นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทนั้นน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทนั้นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทนั้นมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทนั้นมากที่สุด

4.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe' technic)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการของครูต้อบเทาทาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยอง เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการดำเนินการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยอง เขต 1 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการของครูต้อบเทาทาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยอง เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการของครูต้อบเทาทาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$M$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$F$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
$SS$	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of Squares)
$df$	แทน	ชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
$MS$	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Square)

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้มาจากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 337 คน โดยแบ่งประเด็นในการพิจารณาออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด วิทยฐานะปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่สอน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด วิทยฐานะปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่สอน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
- ชาย	55	16.32
- หญิง	282	83.68
<b>รวม</b>	<b>337</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
- ไม่เกิน 30 ปี	135	40.06
- 31 - 40 ปี	127	37.69
- 41 - 50 ปี	46	13.65
- มากกว่า 50 ปี	29	8.60
<b>รวม</b>	<b>337</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
- ปริญญาตรี	247	73.29
- ปริญญาโท	89	26.41
- ปริญญาเอก	1	0.30
<b>รวม</b>	<b>337</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วิทยฐานะ		
- ไม่มีวิทยฐานะ	221	65.58
- ครูชำนาญการ	60	17.80
- ครูชำนาญการพิเศษ	55	16.32
- ครูเชี่ยวชาญ	1	0.30
- ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>337</b>	<b>100.00</b>
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ไม่เกิน 5 ปี	170	50.44
- 6-10 ปี	81	24.04
- มากกว่า 10 ปี	86	25.52
<b>รวม</b>	<b>337</b>	<b>100.00</b>
ขนาดโรงเรียนที่สอน		
- ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)	18	5.34
- ขนาดกลาง (มีนักเรียน 121 - 600 คน)	158	46.89
- ขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 601 - 1,500 คน)	104	30.86
- ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนมากกว่า 1,500 คน)	57	16.91
<b>รวม</b>	<b>337</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.68 มีอายุไม่เกิน 30 ปี สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.06 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.69 มีเพียงร้อยละ 8.60 ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.29 มีเพียงร้อยละ 0.30 ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก วิทยฐานะส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 65.58 รองลงมาคือ มีวิทยฐานะครูชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 17.80 มีเพียงร้อยละ 0.30 ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.44 มีเพียงร้อยละ 24.04 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 46.89 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 30.86 มีเพียงร้อยละ 5.34 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1

การวิเคราะห์ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและรายด้านปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.9

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวม

บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียน	n = 337		ระดับความต้องการ
	M	SD	
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง	3.84	0.95	มาก
2. ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	3.82	0.87	มาก
3. ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร	3.81	0.94	มาก
4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู	3.78	0.94	มาก
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า	3.85	0.88	มาก
6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง	3.67	1.00	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.87</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีระดับความต้องการในระดับมาก ( $M = 3.80, SD = 0.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ( $M = 3.85, SD = 0.88$ ) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ( $M = 3.84, SD = 0.95$ ) ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ( $M = 3.82, SD = 0.87$ ) และด้านที่มีความต้องการต่ำที่สุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ( $M = 3.67, SD = 1.00$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาสระยอง เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง

บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของ การเปลี่ยนแปลง	n = 337		ระดับ ความต้องการ
	M	SD	
1. ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.82	1.09	มาก
2. ร่วมกับคณะครูพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้รายบุคคล และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.75	1.00	มาก
3. เป็นแบบอย่างที่ดีของครู โดยเข้าร่วมการสนทนาเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.82	1.02	มาก
4. ส่งเสริมให้ครูแบ่งปันข้อมูล ความรู้ เทคนิค และประสบการณ์ ให้สมาชิกในทีมรู้ โดยไม่ปิดบัง	3.81	0.98	มาก
5. ร่วมสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี และเปิดเผย เช่น การไม่ดูถูกภูมิรู้ของกันและกัน การเปิดใจ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยปราศจากอคติ การยินดีใน ความสำเร็จของเพื่อนครูในทีม ที่สามารถแก้ไขปัญหา การเรียนรู้ของนักเรียนได้ เป็นต้น	3.85	1.06	มาก
6. ร่วมสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทางบวก โดยให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน เหมือนพี่น้องและกัลยาณมิตรที่ดีและพร้อมที่ จะร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน	3.89	1.06	มาก
7. ใส่ใจต่อความเครียด ความกังวลใจของครู ไม่ปล่อยให้ครู ต้องเผชิญหรือแก้ไขปัญหาเพียงลำพัง	3.88	1.05	มาก
8. เสริมสร้างพลังและกำลังใจ ยกย่องการทำงานของคณะครู ที่ทุ่มเทเพื่อนักเรียน โดยกระตุ้นให้ครูนำชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนให้สำเร็จ	3.92	1.05	มาก
รวม	3.84	0.95	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.84, SD = 0.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารเสริมสร้างพลังและกำลังใจ ยกย่องการทำงานของคณะครูที่ทุ่มเทเพื่อนักเรียน โดยกระตุ้นให้ครูนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้สำเร็จ ( $M = 3.92, SD = 1.05$ ) รองลงมาคือ ร่วมสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทางบวก โดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน เหมือนพี่น้องและกัลยาณมิตรที่ดีและพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ( $M = 3.89, SD = 1.06$ ) และใส่ใจต่อความเครียด ความกังวลใจของครู ไม่ปล่อยให้ครูต้องเผชิญหรือแก้ไขปัญหาเพียงลำพัง ( $M = 3.88, SD = 1.05$ ) ส่วนข้อที่ครูมีระดับความต้องการต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ร่วมกับคณะครูพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้รายบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ( $M = 3.75, SD = 1.00$ )





ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อการเปลี่ยนแปลง	n = 337		ระดับ ความต้องการ
	M	SD	
1. ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ และค่านิยม ในการนำชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียน	3.79	0.96	มาก
2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ในโรงเรียน โดยมีจุดเน้นที่การปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน	3.81	0.92	มาก
3. กล่าวถึงเป้าหมายการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่าง ๆ เช่น การประชุม ประจำเดือน การประชุมย่อยอื่น ๆ อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้น และสร้างความชัดเจนให้ครูเห็นความจำเป็นของ การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้ดีขึ้น	3.74	0.97	มาก
4. ส่งเสริมให้ครูทุกคนร่วมกันแบ่งปันความรู้ โดยอาศัยข้อมูล ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน เช่น ข้อมูลผลการเรียน ของนักเรียน ข้อมูลปัญหาของนักเรียน ข้อมูลการทำวิจัย ในชั้นเรียนของครู เป็นต้น และร่วมกันเสนอแนะข้อคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	3.84	0.95	มาก
5. ส่งเสริมครูทุกคนให้นำความรู้ ข้อคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทาง ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงสนทนาไปปรับปรุง หรือประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมในห้องเรียนของตน	3.90	0.97	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.87</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.82, SD = 0.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารส่งเสริมครูทุกคนให้นำความรู้ ข้อคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทาง ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงสนทนาไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในห้องเรียนของตน ( $M = 3.90, SD = 0.97$ ) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูทุกคนร่วมกันแบ่งปันความรู้ โดยอาศัยข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน เช่น ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียน ข้อมูลปัญหาของนักเรียน ข้อมูลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู เป็นต้น และร่วมกันเสนอแนะข้อคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ( $M = 3.84, SD = 0.95$ ) และร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ในโรงเรียนโดยมีจุดเน้นที่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ( $M = 3.81, SD = 0.92$ ) ส่วนข้อที่ครูมีระดับความต้องการต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ กล่าวถึงเป้าหมายการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่าง ๆ เช่น การประชุมประจำเดือน การประชุมย่อยอื่น ๆ อยู่เสมอเพื่อกระตุ้นและสร้างความชัดเจนให้ครูเห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้ดีขึ้น ( $M = 3.74, SD = 0.97$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์เขต 1 ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร

บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร	n = 337		ระดับ
	M	SD	ความต้องการ
1. ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนที่ อำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพมาใช้ เช่น การจัดเตรียมครูแกนนำที่มีความรู้ และเข้าใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นทีมงาน สำคัญ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในวงสนทนา การจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพลงในแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดสถานที่ ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น	3.82	0.99	มาก
2. จัดหาและเตรียมความพร้อมของทรัพยากรที่สำคัญต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เวลา สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น ที่จะช่วยให้กระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูประสบความสำเร็จ	3.85	1.04	มาก
3. สร้างโอกาสและพื้นที่เชิงวิชาการในการเรียนรู้ร่วมกันของครู เช่น การกำหนดตารางเวลาที่ครูจะใช้พบปะพูดคุยกัน อย่างเพียงพอตลอดปีการศึกษา โดยไม่กระทบต่อชั่วโมง การสอนนักเรียน เป็นต้น	3.79	1.01	มาก
4. แนะนำแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอน องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดจาก การใช้วิจัยเป็นฐานให้แก่ครู ได้ศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ ในห้องเรียน	3.77	1.00	มาก
5. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ครูทุกคนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างกระตือรือร้น ภายใต้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอที่ครูสามารถใช้ผลิตสื่อ เป็นต้น	3.83	1.05	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.81</b>	<b>0.94</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร โดยภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.81, SD = 0.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารจัดหาและเตรียมความพร้อมของทรัพยากรที่สำคัญต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เวลา สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น ที่จะช่วยให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูประสบความสำเร็จ ( $M = 3.85, SD = 1.04$ ) รองลงมาคือ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ครูทุกคนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ภายใต้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอที่ครูสามารถใช้ผลิตสื่อ เป็นต้น ( $M = 3.83, SD = 1.05$ ) และพัฒนาระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนที่อำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ เช่น การจัดเตรียมครูแกนนำที่มีความรู้และเข้าใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นทีมงานสำคัญ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในวงสนทนา การจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงในแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดสถานที่ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น ( $M = 3.82, SD = 0.99$ ) ส่วนข้อที่ครูมีระดับความต้องการต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ แนะนำแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอน องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดจากการใช้วิจัยเป็นฐานให้แก่ครูได้ศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน ( $M = 3.77, SD = 1.00$ )



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาสระยอง เขต 1 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู

บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู	n = 337		ระดับ
	M	SD	ความต้องการ
1. ผู้บริหารร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะครู เกี่ยวกับ ความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ ของครูที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของ โรงเรียน เพื่อสร้างการรับรู้ในการพัฒนาตนเองของครูให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.78	1.02	มาก
2. ส่งเสริมให้ครูได้ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น ต่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนตามความสนใจ ของครูแต่ละคน	3.80	0.99	มาก
3. สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพตนเองผ่านช่องทาง ที่หลากหลาย เช่น การศึกษาจากเว็บไซต์เพื่อการศึกษา ยูทูป กิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ การศึกษาต่อ เป็นต้น	3.85	1.03	มาก
4. สนับสนุนให้ครูนำข้อมูล ความรู้ ที่ได้จากการอบรม สัมมนา มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงสนทนา เพื่อขยายผลความรู้ให้แก่ เพื่อนครูในทีมได้นำไปปรับใช้	3.80	1.05	มาก
5. วางแผน จัดเตรียมงบประมาณ ในการพัฒนาวิชาชีพของครู เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พัก เป็นต้น	3.73	1.09	มาก
6. นำคณะครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีความโดดเด่น ในการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา การศึกษาของโรงเรียน	3.77	0.99	มาก
7. เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ แนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนมาให้ความรู้แก่ครู	3.69	0.99	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.94</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู โดยภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.78, SD = 0.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพตนเองผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การศึกษาจากเว็บไซต์เพื่อการศึกษา ยูทูป กิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ การศึกษาต่อ เป็นต้น ( $M = 3.85, SD = 1.03$ ) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูได้ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนตามความสนใจของครูแต่ละคน ( $M = 3.80, SD = 0.99$ ) และสนับสนุนให้ครูนำข้อมูล ความรู้ ที่ได้จากการอบรม สัมมนา มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงสนทนา เพื่อขยายผลความรู้ให้แก่เพื่อนครูในทีมได้นำไปปรับใช้ ( $M = 3.80, SD = 1.05$ ) ส่วนข้อที่ครูมีระดับความต้องการต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนมาให้ความรู้แก่ครู ( $M = 3.69, SD = 0.99$ )



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต้อบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า

บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า	n = 337		ระดับ
	M	SD	ความต้องการ
1. ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียน หรือ สังเกตการสอนของครู อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.80	0.98	มาก
2. สอบถามและพูดคุยกับครูอย่างเป็นมิตร	4.02	1.04	มาก
3. ตั้งคำถามที่ช่วยให้ครูตระหนักถึงเป้าหมายของการนำ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน เช่น ตอนนี้นักเรียนมีปัญหาอะไร คณะครูที่ร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้เสนอแนวทางช่วยเหลืออย่างไร ผลการดำเนินการ เป็นอย่างไร เป็นต้น	3.83	0.96	มาก
4. ร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเมื่อจบ ปีการศึกษา	3.78	0.96	มาก
5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพ นักเรียนอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพในปีการศึกษาต่อไป	3.84	1.01	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.88</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความต้องการของครูต้อบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า โดยภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.85$ ,  $SD = 0.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารสอบถามและพูดคุยกับครูอย่างเป็นมิตร ( $M = 4.02$ ,  $SD = 1.04$ ) รองลงมาคือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในปีการศึกษาต่อไป ( $M = 3.84$ ,  $SD = 1.01$ ) และตั้งคำถามที่ช่วยให้ครูตระหนักถึงเป้าหมายของการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน เช่น ตอนนี้นักเรียนมีปัญหาอะไร คณะครูที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสนอแนวทางช่วยเหลืออย่างไร ผลการดำเนินการเป็นอย่างไร เป็นต้น ( $M = 3.83$ ,  $SD = 0.96$ ) ส่วนข้อที่ครูมีระดับความต้องการต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเมื่อจบปีการศึกษา ( $M = 3.78$ ,  $SD = 0.96$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง	n = 337		ระดับ
	M	SD	ความต้องการ
1. ผู้บริหารแจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย ทางการศึกษาให้แก่ครูทราบ เพื่อให้ครูได้ปรับเปลี่ยน พัฒนา การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อ นโยบายที่กำหนด และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	3.74	1.03	มาก
2. ใช้ข้อมูลจากการเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอนของครู หรือการตั้งคำถาม เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนครู ให้เกิดความราบรื่นในการปฏิบัติงาน	3.69	0.99	มาก
3. ติดตามความก้าวหน้าของครูในการนำความรู้ ทักษะการสอน การวัดประเมินผลไปใช้กับนักเรียน และสนับสนุนทรัพยากร ที่จำเป็น เพื่อช่วยเหลือครูให้สามารถจัดการเรียนการสอน ได้บรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้	3.64	1.07	มาก
4. กำกับติดตามครูในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เข้ามาใช้ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ จนกระทั่ง สิ้นสุดปีการศึกษา และนำข้อมูลย้อนกลับที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุง ช่วยเหลือครูให้สามารถใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับ นักเรียนในโรงเรียน	3.60	1.07	มาก
5. ร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจเลือกกิจกรรม ที่จะดำเนินการ ช่วยเหลือให้ครูเกิดความเข้าใจที่ลุ่มลึก แม่นยำ เชี่ยวชาญใน เนื้อหา มีทักษะการสอน และออกแบบการวัดและประเมินผล นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีความหลากหลาย	3.69	1.11	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.67</b>	<b>1.00</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.67, SD = 1.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารแจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางการศึกษาให้แก่ครูทราบเพื่อให้ครูได้ปรับเปลี่ยน พัฒนา การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อนโยบายที่กำหนดและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ( $M = 3.74, SD = 1.03$ ) รองลงมาคือ ใช้ข้อมูลจากการเยี่ยมชมชั้นเรียน สังเกตการสอนของครู หรือการตั้งคำถามเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนครูให้เกิดความราบรื่นในการปฏิบัติงาน ( $M = 3.69, SD = 0.99$ ) และร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะดำเนินการช่วยเหลือให้ครูเกิดความเข้าใจที่ลุ่มลึก แม่นยำ เชื่อวชาญในเนื้อหา มีทักษะการสอนและออกแบบการวัดและประเมินผลนักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีความหลากหลาย ( $M = 3.69, SD = 1.11$ ) ส่วนข้อที่ครูมีระดับความต้องการต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ กำกับติดตามครูในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ปรับปรุง พัฒนา คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ จนกระทั่งสิ้นสุดปีการศึกษาและนำข้อมูลย้อนกลับที่ได้มาพัฒนาปรับปรุง ช่วยเหลือครูให้สามารถใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในโรงเรียน ( $M = 3.60, SD = 1.07$ )



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดเล็ก n = 18		ขนาดกลาง n = 158		ขนาดใหญ่ n = 104		ขนาดใหญ่พิเศษ n = 57					
			ระดับความ		ระดับความ		ระดับ		ระดับความ			
	M	SD	ต้องการ	M	SD	ต้องการ	M	SD	ความ	ต้องการ		
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบท ของการเปลี่ยนแปลง	4.40	0.49	มาก	4.00	0.81	มาก	3.98	0.91	มาก	2.99	1.01	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาและสื่อสาร วิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.26	0.55	มาก	3.95	0.76	มาก	3.90	0.81	มาก	3.15	1.04	ปานกลาง
3. ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร	4.17	0.55	มาก	4.02	0.84	มาก	3.96	0.84	มาก	2.85	0.90	ปานกลาง
4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู	4.17	0.53	มาก	4.00	0.78	มาก	3.97	0.84	มาก	2.67	0.82	ปานกลาง
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า	4.28	0.57	มาก	3.96	0.78	มาก	3.94	0.86	มาก	3.26	1.05	ปานกลาง
6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง	4.27	0.61	มาก	3.89	0.85	มาก	3.86	0.93	มาก	2.54	0.82	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>	<b>3.97</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>	<b>3.94</b>	<b>0.87</b>	<b>มาก</b>	<b>2.91</b>	<b>0.94</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีระดับความต้องการในระดับมาก ( $M = 4.26$ ,  $SD = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ( $M = 4.40$ ,  $SD = 0.49$ ) รองลงมาคือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ( $M = 4.28$ ,  $SD = 0.57$ ) ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ( $M = 4.27$ ,  $SD = 0.61$ ) และด้านที่มีความต้องการต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร ( $M = 4.17$ ,  $SD = 0.55$ ) และด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู ( $M = 4.17$ ,  $SD = 0.53$ )

โรงเรียนขนาดกลาง พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีระดับความต้องการในระดับมาก ( $M = 3.97$ ,  $SD = 0.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร ( $M = 4.02$ ,  $SD = 0.84$ ) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ( $M = 4.00$ ,  $SD = 0.81$ ) ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู ( $M = 4.00$ ,  $SD = 0.78$ ) และด้านที่มีความต้องการต่ำที่สุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ( $M = 3.89$ ,  $SD = 0.85$ )

โรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีระดับความต้องการในระดับมาก ( $M = 3.94$ ,  $SD = 0.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ( $M = 3.98$ ,  $SD = 0.91$ ) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู ( $M = 3.97$ ,  $SD = 0.84$ ) ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร ( $M = 3.96$ ,  $SD = 0.84$ ) และด้านที่มีความต้องการต่ำที่สุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ( $M = 3.86$ ,  $SD = 0.93$ )

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีระดับความต้องการในระดับปานกลาง ( $M = 2.91$ ,  $SD = 0.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ( $M = 3.26$ ,  $SD = 1.05$ ) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ( $M = 3.15$ ,  $SD = 1.04$ ) ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ( $M = 2.99$ ,  $SD = 1.01$ ) และด้านที่มีความต้องการต่ำที่สุด คือ การให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ( $M = 2.54$ ,  $SD = 0.82$ )

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชน  
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน**

ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่ง  
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่  
เขต 1 ผลการเปรียบเทียบปรากฏดังตารางที่ 4.10



ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน ตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทในการส่งเสริม							
ชุมชน	แหล่งความ	SS	df	ms	F	Sig	
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แปรปรวน						
ของผู้บริหารโรงเรียน							
1. ด้านการสร้างบรรยากาศ และ บริบทของการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	53.13	3.00	17.71	23.49*	.00	
	ภายในกลุ่ม	251.09	333.00	.75			
	<b>รวม</b>	<b>304.23</b>	<b>336.00</b>				
2. ด้านการพัฒนาและสื่อสาร วิสัยทัศน์ร่วมเพื่อ การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	32.25	3.00	10.75	15.98*	.00	
	ภายในกลุ่ม	224.10	333.00	.67			
	<b>รวม</b>	<b>256.35</b>	<b>336.00</b>				
3. ด้านการวางแผนและ จัดการ ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	63.72	3.00	21.24	30.36*	.00	
	ภายในกลุ่ม	232.92	333.00	.70			
	<b>รวม</b>	<b>296.64</b>	<b>336.00</b>				
4. ด้านการสนับสนุนการ พัฒนา วิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	84.18	3.00	28.06	44.48*	.00	
	ภายในกลุ่ม	210.07	333.00	.63			
	<b>รวม</b>	<b>294.25</b>	<b>336.00</b>				
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	25.79	3.00	8.60	12.10*	.00	
	ภายในกลุ่ม	236.57	333.00	.71			
	<b>รวม</b>	<b>262.36</b>	<b>3.00</b>	<b>8.60</b>	<b>12.10</b>		
6. ด้านการให้ความช่วยเหลือ อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	90.19	3.00	30.06	40.65*	.00	
	ภายในกลุ่ม	246.24	333.00	.74			
	<b>รวม</b>	<b>336.43</b>	<b>336.00</b>				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	56.47	3.00	18.82	31.80*	.00	
	ภายในกลุ่ม	197.14	333.00	.59			
	<b>รวม</b>	<b>253.61</b>	<b>336.00</b>				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe' technic) ดังจะนำเสนอในตารางที่ 4.11 - 4.16

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง

บทบาทในการส่งเสริมชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	M	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
			4.40	4.00	3.98	2.99
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและ บริบทของการเปลี่ยนแปลง	เล็ก	4.40	-	0.40	0.42	1.41*
	กลาง	4.00	-	-	0.02	1.01*
	ใหญ่	3.98	-	-	-	0.99*
	ใหญ่พิเศษ	2.99	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความแตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	M	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
			4.26	3.95	3.90	3.15
2. ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	เล็ก	4.26	-	0.31	0.36	1.11*
	กลาง	3.95	-	-	0.05	0.80*
	ใหญ่	3.90	-	-	-	0.75*
	ใหญ่พิเศษ	3.15	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความแตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร

บทบาทในการส่งเสริมชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	M	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
			4.17	4.02	3.96	2.85
3. ด้านการวางแผนและจัดการ ทรัพยากร	เล็ก	4.17	-	0.15	0.21	1.32*
	กลาง	4.02	-	-	0.06	1.17*
	ใหญ่	3.96	-	-	-	1.11*
	ใหญ่พิเศษ	2.85	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความแตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร น้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่



ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู

บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	M	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
			4.17	4.00	3.97	2.67
4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู	เล็ก	4.17	-	0.17	0.20	1.50*
	กลาง	4.00	-	-	0.03	1.33*
	ใหญ่	3.97	-	-	-	1.30*
	ใหญ่พิเศษ	2.67	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความแตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู น้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า

บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	M	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
			4.28	3.96	3.94	3.26
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า	เล็ก	4.28	-	0.32	0.34	1.02*
	กลาง	3.96	-	-	0.02	0.70*
	ใหญ่	3.94	-	-	-	0.68*
	ใหญ่พิเศษ	3.26	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า น้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

บทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	M	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
			4.27	3.89	3.86	2.54
6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง	เล็ก	4.27	-	0.38	0.41	1.73*
	กลาง	3.89	-	-	0.03	1.35*
	ใหญ่	3.86	-	-	-	1.32*
	ใหญ่พิเศษ	2.54	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง น้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

##### 1.2 สมมติฐานการวิจัย

ครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน

##### 1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 115 โรงเรียน ปีการศึกษา 2563 มีจำนวนครูทั้งสิ้น 2,143 คน

1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 337 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 18 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 158 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 104 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 57 คน

**1.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ เกี่ยวกับความต้องการของครูต้อบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของครูต้อบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97

**1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ อีกทั้งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามออนไลน์พร้อมกับแนบรายละเอียดการตอบแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ทางโรงเรียนเลือกใช้การทำแบบสอบถามตามความเหมาะสม กำหนดระยะเวลา 1 เดือน ในการส่งแบบสอบถามกลับ

**1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต้อบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) สำหรับการทดสอบสมมติฐานระดับความต้องการของครูต้อบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe' technic )

## 1.4 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการของครูต้อบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

**1.4.1 ระดับความต้องการของครูต้อบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1** โดยภาพรวม มีระดับความต้องการในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีความต้องการต่ำที่สุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านจะพบว่า

1) *ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง* ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารเสริมสร้างพลังและกำลังใจ ยกย่องการทำงานของคณะครูที่ทุ่มเทเพื่อนักเรียน โดยกระตุ้นให้ครูนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้สำเร็จ รองลงมาคือ ร่วมสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทางบวก โดยให้เกียรติซึ่งกันและกันเหมือนพี่น้องและกัลยาณมิตรที่ดี และพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน และใส่ใจต่อความเครียด ความกังวลใจของครู ไม่ปล่อยให้ครูต้องเผชิญหรือแก้ไขปัญหาเพียงลำพัง ส่วนข้อที่ครูมีระดับความต้องการต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ร่วมกับคณะครูพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้รายบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2) *ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง* ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารส่งเสริมครูทุกคนให้นำความรู้ ข้อคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงสนทนา ไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในห้องเรียนของตนเอง รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูทุกคนร่วมกันแบ่งปันความรู้ โดยอาศัยข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน เช่น ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียน ข้อมูลปัญหาของนักเรียน ข้อมูลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู เป็นต้น และร่วมกันเสนอแนะข้อคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ในโรงเรียน โดยมีจุดเน้นที่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ส่วนข้อที่ครูมีระดับความต้องการต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ กล่าวถึงเป้าหมายการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่าง ๆ เช่น การประชุมประจำเดือน การประชุมย่อยอื่น ๆ อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นและสร้างความชัดเจนให้ครูเห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้ดีขึ้น

3) *ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร* ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร โดยภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารจัดหาและเตรียมความพร้อมของทรัพยากรที่สำคัญต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เวลา สถานที่ วัสดุ

อุปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น ที่จะช่วยให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ครูทุกคนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ภายใต้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ที่เพียงพอที่ครูสามารถใช้ผลิตสื่อ เป็นต้น และพัฒนาระบบการบริหารจัดการในโรงเรียน ที่อำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ เช่น การจัดเตรียมครูแกนนำที่มีความรู้และเข้าใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นทีมงานสำคัญ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในวงสนทนา การจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงในแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดสถานที่ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น ส่วนข้อที่ครูมีระดับความต้องการต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ แนะนำแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอน องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดจากการใช้วิจัยเป็นฐาน ให้แก่ครูได้ศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน

4) *ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู* ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู โดยภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพตนเองผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การศึกษาจากเว็บไซต์เพื่อการศึกษา ยูทูป กิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ การศึกษาต่อ เป็นต้น รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูได้ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ตามความสนใจของครูแต่ละคน และสนับสนุนให้ครูนำข้อมูล ความรู้ ที่ได้จากการอบรม สัมมนา มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงสนทนา เพื่อขยายผลความรู้ให้แก่เพื่อนครูในทีมได้นำไปปรับใช้ ส่วนข้อที่ครูมีระดับความต้องการต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนมาให้ความรู้แก่ครู

5) *ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า* ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า โดยภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารสอบถามและพูดคุยกับครูอย่างเป็นมิตร รองลงมาคือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในปีการศึกษาต่อไป และตั้งคำถามที่ช่วยให้ครูตระหนักถึงเป้าหมายของการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน เช่น ตอนนี้นักเรียนมีปัญหาอะไร คณะครูที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสนอแนวทางช่วยเหลืออย่างไร ผลการดำเนินการเป็นอย่างไร เป็นต้น ส่วนข้อที่ครูมีระดับความต้องการต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเมื่อจบปีการศึกษา

6) *ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง* ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารแจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางการศึกษาให้แก่ครูทราบ เพื่อให้ครูได้ปรับเปลี่ยน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อนโยบายที่กำหนดและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด รองลงมาคือ ใช้ข้อมูลจากการเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอนของครู หรือการตั้งคำถามเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนครูให้เกิดความราบรื่นในการปฏิบัติงาน และร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะดำเนินการช่วยเหลือให้ครูเกิดความเข้าใจที่ลุ่มลึก แม่นยำ เชื่อวชาญในเนื้อหา มีทักษะการสอน และออกแบบการวัดและประเมินผลนักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีความหลากหลาย ส่วนข้อที่ครูมีระดับความต้องการต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ กำกับติดตามครูในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินการระหว่างดำเนินการ จนกระทั่งสิ้นสุดปีการศึกษาและนำข้อมูลย้อนกลับที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงช่วยเหลือครูให้สามารถใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในโรงเรียน

**1.4.2 การเปรียบเทียบระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน** โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2. อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

**2.1 ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1** ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า และด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขต



พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขยายเขต 1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูของโรงเรียน จึงได้กำกับ ติดตาม ให้โรงเรียนแต่ละแห่งสามารถใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอันถือเป็นนวัตกรรมใหม่ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนและคณะครูของโรงเรียน ประกอบกับเงื่อนไข หลักเกณฑ์ การพิจารณาเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะของครู ที่ได้กล่าวถึงการมีชั่วโมงในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงทำให้ครูในโรงเรียนต่าง ๆ ให้ความสนใจและเกิดความสงสัยใคร่รู้เกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนหรือแนวทางที่ถูกต้อง ของการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่ทว่าโรงเรียนหลายแห่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดภาวะผู้นำซึ่งถือเป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ส่งผลให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ เกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินงาน นำมาซึ่งอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มเตรียมการ จนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้นครูในโรงเรียนจึงมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญา (2562) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนพบปัญหาดังนี้ (1) ขั้นตอนเตรียมการ ในส่วนของการสร้างวิสัยทัศน์ ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การที่ผู้บริหารและครูขาดความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การวางแผน ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การที่ครูไม่ทำการสังเกตการสอนของเพื่อนครูเพื่อศึกษาปัญหา และส่วนการออกแบบกิจกรรมอย่างมีส่วนร่วม ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การที่ครูไม่เข้าร่วมประชุมตามที่กำหนด (2) ขั้นตอนมือสร้างชุมชนการเรียนรู้ ในส่วนของการวางแผน ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การที่ครูมีภาระงานมาก ส่งผลให้ขาดการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การที่ผู้บริหารไม่ติดตามเพื่อดำเนินการแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ และส่วนของการสะท้อนผล ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การที่โรงเรียนไม่กำกับติดตาม การดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (3) ขั้นตอนประเมินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การที่โรงเรียนขาดการปรับปรุงการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคเหนือตอนบน พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาองค์กร การพัฒนาโรงเรียนให้มีลักษณะความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และยังสอดคล้องกับ สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2562) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ผู้บริหารควรมี

ทักษะในการบริหารสถานศึกษาตามภารกิจหลัก โดยอาศัยการทำงานร่วมกับครูซึ่งถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ เทคนิค วิธีการ และทักษะต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้การดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ เมื่อพิจารณารายละเอียดบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละด้าน มีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

**2.1.1 ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง** พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้อที่ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุด คือ เสริมสร้างพลังและกำลังใจ ยกย่องการทำงานของคณะครูที่ทุ่มเทเพื่อนักเรียน โดยกระตุ้นให้ครูนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้สำเร็จ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ถูกนำมาใช้ในโรงเรียน ยังคงถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่มีความแปลกใหม่ในบริบทของโรงเรียนในจังหวัดระยอง และเมื่อคณะครูถูกคาดหวังให้ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ผ่านการพัฒนาคุณภาพครูที่จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงอาจส่งผลต่อความเครียดและวิตกกังวลของคณะครู ซึ่งเป็นสมาชิกในแต่ละวงสนทนา ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดดังกล่าว ดังนั้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและคณะครู ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การให้กำลังใจ การกล่าวชมเชย จึงเป็นสิ่ง ที่กระตุ้นและเสริมพลังให้เกิดบรรยากาศของความเป็นมิตร สร้างความผูกพันร่วมในการดำเนินงานระหว่างผู้บริหารและคณะครู เพื่อช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันหวัช วิจิตนันทการ (2562) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาความสามารถ และการมีความอิสระในการทำงาน และสอดคล้องกับ จิระวดี สินทร (2562) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การสร้างปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนางาน เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนางานที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และยังสอดคล้องกับ สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561) ที่ได้ให้ความเห็นว่า ความสัมพันธ์และความสามารถของบุคลากรในองค์กร เป็นเงื่อนไขสำคัญในการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับ สมภาพร มณีอ่อน (2560) ซึ่งได้ให้ความเห็นไว้ว่า กลยุทธ์ในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาปรับใช้ ต้องสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สภาพปัญหา และความต้องการของครูที่แตกต่างกัน การร่วมมือของครูต้องอยู่บนฐานของความไว้วางใจ

เป็นมิตร มีภารกิจเป้าหมายร่วมกัน คือประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้บริหารเป็นผู้ดูแลเอาใจใส่และสนับสนุน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นชุมชนที่ขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของผู้เรียน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงานร่วมกัน

**2.1.2 ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง** พบว่าระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้อที่ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุด คือ ส่งเสริมครูทุกคนให้นำความรู้ ข้อคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทาง ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงสนทนาไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในห้องเรียนของตน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงสนทนาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เสมือนกับการที่คณะครูและผู้บริหารได้ร่วมกันเป็นพี่เลี้ยงให้แกกันและกัน ในวงสนทนา ก่อให้เกิดการแบ่งปัน บอกเล่าประสบการณ์ แลกเปลี่ยนแนวคิด เทคนิค วิธีการที่สมาชิกในวงสนทนาดำเนินทำ ทั้งในส่วนที่ประสบความสำเร็จหรือส่วนที่เกิดความล้มเหลว นั่นถือเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้แกกันและกัน ส่งผลให้คณะครูผู้ร่วมเรียนรู้ได้รับมุมมองความคิดที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งเป็นผลจากการเติมเต็มของเพื่อนครูและผู้บริหาร ดังนั้นคณะครูจึงสามารถนำความรู้ ข้อคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางในรูปแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการแบ่งปันความรู้และร่วมกันสะท้อนความคิดเห็นอย่างอิสระ ของสมาชิกในวงสนทนาไปประยุกต์ใช้ในบริบทของห้องเรียนที่มีความแตกต่างกันอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2561) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า กระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง ด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกลยุทธ์การพัฒนาครูให้เป็นผู้เรียนรู้ โดยอาศัยการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากภายในหรือการเรียนรู้แบบรวมพลังกันที่ทำให้ครูได้พัฒนาบทเรียนจากการสอนงานแบบพี่เลี้ยงของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ แสงรุ้ง มีพร (2563) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ว่า สมาชิกทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรัชญาหรือให้ได้ข้อสรุปร่วมกัน แล้วนำไปทดลองจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ และยังสอดคล้องกับ กนกอร แร่ทอง (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง วิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านการเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การที่ครูมีการสังเกต หรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู เพื่อนำไปปรับใช้กับ

การเรียนการสอนของตนเอง ส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมากที่สุด

**2.1.3 ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร** พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้อที่ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุด คือ จัดหาและเตรียมความพร้อมของทรัพยากรที่สำคัญต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เวลา สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนแต่ละแห่ง ยังขาดการวางแผนและเตรียมความพร้อมของทรัพยากร ที่เกี่ยวข้องกับการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน เช่น การกำหนดตารางเวลาเพื่อให้คณะครูและผู้บริหารได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยังไม่สอดคล้องกับบริบทจริงที่ผู้บริหารและคณะครูมีช่วงเวลาว่างไม่ตรงกัน การขาดสถานที่ที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การไม่นำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนมาใช้ประโยชน์ ขาดการจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงในแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นต้น ดังนั้นคณะครูจึงมีความต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานของคณะครูเกิดความราบรื่นและสนับสนุนให้สำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ อรุณา แก้วพล (2563) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการพัฒนารูปแบบในการบริหารโรงเรียน ที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก โดยองค์ประกอบที่ 4 เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนโดยผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นย่อย ได้แก่ การที่ผู้บริหารจะต้องมีการบริหารโรงเรียนโดยจัดสรรด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู การสร้างโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครู เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การให้รางวัลแก่ครูเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการดำเนินงาน การสนับสนุนบรรยากาศของครูและบุคลากรให้พัฒนาตนเอง สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการสนับสนุน การเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของทุกคน การร่วมมือกันของครูและบุคลากร และการใช้เทคโนโลยีบริหารจัดการสนับสนุนบรรยากาศของครูและบุคลากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สุภัทรา สภาอรรถ (2562) ที่ได้วิจัยเรื่องการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ทรัพยากรมีส่วนสำคัญในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โดยในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนในด้านการส่งเสริมสนับสนุน ทรัพยากรจะครอบคลุมการจัดทำคู่มือการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดทำ ปฏิทินการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสนับสนุนเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เช่น สื่อการจัดการเรียนรู้ เอกสาร งานวิจัย เป็นต้น การจัดห้องพักครู ให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันโดยง่ายเอื้อต่อการเข้ากลุ่ม กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดทำงบประมาณ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดสภาพแวดล้อมให้ เอื้อต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดเผย ใจกว้างใจซึ่งกันและกัน และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทาง วิชาการ การสร้างระบบเพื่อสนับสนุนให้ครูเกิดบรรยากาศการทำงานที่อิสระ จัดให้มีการบันทึกอย่าง อิสระและเก็บข้อมูลในระบบ ICT และการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

**2.1.4 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู** พบว่า ระดับความต้องการของครู ต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ข้อที่ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุด คือ สนับสนุนให้ครูได้ พัฒนาวิชาชีพตนเองผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การศึกษาจากเว็บไซต์เพื่อการศึกษา ยูทูป กิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ การศึกษาต่อ เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันการอบรม การสัมมนา ของหน่วยงานต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในลักษณะออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้ครูมีความต้องการ ที่จะพัฒนาความรู้ของตนเองตามความสนใจ สอดคล้องกับ เขตต์อรัญ ธรรมรักษ์ (2562) ที่ได้ให้ ความเห็นไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครู คือ การพัฒนาที่ต้องช่วยให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และต้อง ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดี การพัฒนาวิชาชีพครูที่ประสบความสำเร็จต้อง คำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครูต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยถือเอาผลลัพธ์ ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนา การผสมผสานรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย รูปแบบไปพร้อมกันตามบริบท และการพัฒนาวิชาชีพครูต้องเป็นรูปแบบที่ทำให้ครูได้ลงทุนด้านเวลา ทรัพยากรและเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับสูง เช่น การวิจัยส่วนบุคคลหรือวิจัยร่วมคณะ ซึ่งมีความ สอดคล้องกับ พงษ์ศักดิ์ สาสิทธิ์ชัย (2562) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า กลยุทธ์ใน การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพให้มี การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะและเทคนิควิธีการสอนที่จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย การสร้างเครือข่ายผู้บริหารและครูในการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อเทคโนโลยีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การ พัฒนาคู่มือให้เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมและ

พัฒนาครูให้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับ ธีระพงศ์ บุศราภูล (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูไทยเพื่อการปฏิรูปการศึกษา พบว่า ในการพัฒนาครูไทยต้องดำเนินการดังนี้ (1) การส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าประชุม สัมมนา ศึกษาต่อ ดูงาน รับการนิเทศการเรียนรู้และปฏิบัติการสอนจนเกิดเป็นความชำนาญ (2) การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาครูทั้งในระดับสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น เครือข่ายเสมือนจริง เครือข่ายครูเฉพาะสาขาวิชา เครือข่ายครูสอนดี และเครือข่ายครูทั่วไป (3) การพัฒนาครูโดยกระบวนการมีส่วนร่วมขององค์กรในระดับพื้นที่ทั้งภาครัฐเอกชนและท้องถิ่น และ (4) การจัดให้มีคู่มือการพัฒนาครูประจำปีเพื่อจัดสรรให้ครูแต่ละคนได้รับการพัฒนาโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพื่อปรับปรุงการจัดเรียนการสอนและนำผลจากการพัฒนาตนเองไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานครู

**2.1.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า** พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้อที่ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุด คือ สอบถามและพูดคุยกับครูอย่างเป็นมิตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสอบถามพูดคุยของผู้บริหารอย่างเป็นมิตร เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะครูและผู้บริหาร แสดงให้เห็นถึงความเป็นทีมและกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน คณะครูจึงเกิดความไว้วางใจ มีความกล้า ที่จะพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับ นवलลอ พลรักษา (2561) ได้วิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความไว้วางใจต่อกัน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด โดยการที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมต่อครูอย่างเปิดเผยและเท่าเทียมกัน ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรกับคณะครู จะส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของครูประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน และในส่วนของผู้บริหารการแสดงออกถึงความเป็นกัลยาณมิตรกับคณะครูจะช่วยให้การบริหารงาน เพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้นจากการร่วมแรงรวมใจพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน จึงทำให้คณะครูมีความต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติตามบทบาทดังกล่าว ซึ่งมีความสอดคล้องกับ มินตรา ลายสนิทเสีกุล (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครู และคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในด้านการวัดและประเมินผล องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความต้องการมากที่สุด คือ การพูดคุยสะท้อนคิด สอดคล้องกับ พิมพอร สดเอี่ยม, ชิณพงค์ ศรีจันทร์,

ภัทรพร เกษสังข์, สมยงค์ สีขาว, และธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยอาศัยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความมีกัลยาณมิตร การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เล็งเห็นความสำคัญของการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาที่ต่อเนื่องและมีร่องรอยการพัฒนาที่จะนำมาอ้างอิงได้

**2.1.6 ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง** พบว่า ระดับความต้องการของครูตอบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้อที่ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารแจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางการศึกษาให้แก่ครูทราบ เพื่อให้ครูได้ปรับเปลี่ยน พัฒนา การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อนโยบายที่กำหนด และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาในปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงของนโยบายด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ดังนั้นความรอบรู้ของผู้บริหารเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะนำพาโรงเรียนให้ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ คณะครูจึงมีความต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติตามบทบาทโดยการสื่อสารนโยบายจากส่วนกลาง และร่วมกันกำหนดแนวทางของโรงเรียนอย่างมีทิศทาง เพื่อให้คณะครูทุกคนได้ปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และใช้พื้นที่ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ วิชระ จตุพร (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การมีความรู้ทางวิชาการบริหารศาสตร์ การมีทักษะในการวินิจฉัย สื่อสาร สั่งการ และการมีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม มีความสอดคล้องกับ สิวาติ รอดแล้ว (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัยเขต 2 พบว่า แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสในด้านวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนและครูควรมีการสร้างใจร่วมกัน โดยมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและให้ข้อเสนอแนะอย่างอิสระ ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนและครูควรรอรับความคิดเห็นของผู้อื่นโดยปราศจากอคติต่าง ๆ

2.2 การเปรียบเทียบระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า และด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง น้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรทางการศึกษาต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ สุภมาส อังศุโชติ และรัชนิกุล ภิญโญภูวนวัฒน์ (2561) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารการศึกษากำหนดอัตรากำลังผู้บริหาร งบประมาณและครูผู้สอนจากจำนวนผู้เรียน ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กจึงเสี่ยงต่อการมีครูไม่ครบชั้นและครูสอนไม่ตรงวุฒิการศึกษา ซึ่งล้วนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โรงเรียนได้รับงบประมาณต่าง ๆ เช่น เงินอุดหนุนรายการค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน งบประมาณพัฒนาครูตามจำนวนผู้เรียน สอดคล้องกับ ไพรัตน์ เพ็ชรคล้าย และอรุณ จุติผล (2563) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารงานและระบบงานในโรงเรียนแต่ละแห่งมีความซับซ้อนและแตกต่างกัน อีกทั้งข้อจำกัดในเรื่องบุคลากรและงบประมาณที่ทางหน่วยงานต้นสังกัดจะจัดสรรตามจำนวนของผู้เรียน ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง ได้รับการจัดสรรบุคลากรและงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อีกทั้งในส่วนของความขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ

เมื่อพิจารณารายละเอียดการเปรียบเทียบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดอื่น ๆ โดยด้านที่ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุดของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนบุคลากรครูมากกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ฉะนั้นจึงสามารถจัดตั้งกลุ่มในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย นั่นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเพียง



คนเดียวไม่สามารถดำเนินการตรวจสอบความก้าวหน้า ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่สมาชิกในแต่ละวงสนทนาได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง อีกทั้งภารกิจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวัน อาจส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถบริหารจัดการเวลาเพื่อมาร่วมในการตรวจสอบความก้าวหน้าของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ ดังนั้นในการกำหนดแนวทางการตรวจสอบความก้าวหน้าของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารโรงเรียนจึงสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การมอบหมายหน้าที่ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับหัวหน้างาน หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินงานของการตรวจสอบความก้าวหน้าเกิดความคล่องตัว มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติ และคณะครูแต่ละวงสนทนาได้รับการติดตามความก้าวหน้าอย่างทั่วถึง

อย่างไรก็ตามแม้ว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษบางส่วนจะไม่ได้สอนตรงตามวิชาเอก แต่ทว่าด้วยจำนวนบุคลากรครูที่มากกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ทำให้ในการจัดตั้งกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดความหลากหลาย และครูแต่ละคนมีโอกาสเลือกเข้าร่วมกลุ่มในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ เช่น การจัดตั้งกลุ่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดตั้งกลุ่มตามสายชั้น เป็นต้น ส่งผลให้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางการศึกษาหรือการหาแนวทางแก้ปัญหาผู้เรียน ครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่ละกลุ่มสามารถช่วยเหลือ ให้ความคำแนะนำ และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่แต่ละคนได้รับมาจากช่องทางต่าง ๆ ได้เพียงพอ ที่สมาชิกในแต่ละกลุ่มจะได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป อีกทั้งกรอบแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีความชัดเจนเป็นระบบและมีความต่อเนื่องมากกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ โดยเฉพาะงานด้านวิชาการส่งผลให้เมื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นตอน กระบวนการของโรงเรียน มีรูปแบบที่ชัดเจน เช่น กระบวนการเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอนของครู เป็นต้น โดยข้อมูลสารสนเทศเหล่านี้ล้วนมีส่วนสำคัญต่อการวางแผนเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ไม่เพียงเท่านี้ความได้เปรียบของจำนวนบุคลากรครูที่มากกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ส่งผลให้การแบ่งงานตามโครงสร้างสายงานของโรงเรียนไม่กระจุกอยู่เฉพาะบุคคล แต่สามารถกระจายงานให้ครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้มากกว่า ดังนั้นครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจึงมีเวลาที่จะพัฒนาตนเองทางวิชาชีพได้โดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย วิตกกังวล จากภาระงานจำนวนมาก อันเนื่องมาจากมีเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ที่มีข้อจำกัดของจำนวนครูที่ร่วมทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา มีชูสม (2560) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ปฏิบัติภาระงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษทุกด้าน เนื่องจากจำนวนบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีมากกว่า

โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่งผลให้ในการบริหารงานสามารถแบ่งเบาภาระงานให้ครูได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กก็มีภาระงานด้านต่าง ๆ เท่ากันแต่บุคลากรครูน้อยกว่า สอดคล้องกับ พิษณุภา ยืนยาว, วรณี สุจิตร์จุล, อีรฎุช ธาดาตันติโชค, ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง, และพนม จงเฉลิมชัย (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบการวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พบว่า กลไกและระบบการพัฒนาครูในส่วนรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม ทั้งที่เป็นการฝึกอบรมจากหน่วยฝึกอบรม และการอบรมผ่านออนไลน์ (2) การพัฒนาในงาน (On The Job Training) ระหว่างปฏิบัติงานจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อผู้เรียน (3) การพัฒนาเพื่อต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยมีการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Communication) ทั้งในโรงเรียนตนเองและระหว่างโรงเรียน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สวรรยา ตาฮา (2563) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ อรรถพร จินะวัฒน์ (2559) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนของผู้ประกอบวิชาชีพครู ได้แก่ วัฒนธรรม การสนับสนุน บริบทของสถานศึกษา ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา เวลา งบประมาณ ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และบทบาทขององค์กรด้านวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุพจี สุภาพ (2562) ที่ให้ความเห็นไว้ว่า ปัจจัยจูงใจต่อความเป็นครูมืออาชีพนั้นยังมีปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ การยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ การให้ความมั่นคง การให้ความเอาใจใส่ การมีบรรยากาศที่อบอุ่นของสมาชิกในองค์กร การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และการมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้บริหารอาจไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูเท่าที่ควร กระบวนการในการตรวจสอบความก้าวหน้าของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน จึงถูกมอบหมายหน้าที่ให้หัวหน้างาน หัวหน้าสายชั้น หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้รับผิดชอบ

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ความต้องการของครูต้อบบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ ในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

##### 3.1.1 ระดับนโยบาย

1) *ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแต่ละแห่งควรตรวจสอบสภาพปัญหาที่จะเป็นอุปสรรค ต่อการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เพื่อวางแผนแนวทางแก้ไขปัญหาและสร้างความเปลี่ยนแปลง ในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2) *ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแต่ละแห่งควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนของแต่ละเขตพื้นที่ เพื่อให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนแต่ละแห่งและของสำนักงานเขตพื้นที่สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

3) *ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแต่ละแห่งควรมีแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณให้กับโรงเรียน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น การพิจารณาโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียน โดยกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาจากสภาพจริงของการดำเนินงาน เป็นต้น

4) *ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแต่ละแห่งควรพัฒนารูปแบบการอบรม การสัมมนา ในองค์ความรู้ต่าง ๆ ในลักษณะออนไลน์ให้มากขึ้นและควบคุมคุณภาพของระบบสัญญาณ เสียง การสื่อสาร ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเปิดโอกาสให้คณะครูได้เข้าศึกษาหาความรู้และพัฒนาวิชาชีพของตน ตามความสนใจของแต่ละบุคคล โดยปราศจากข้อจำกัด

5) *ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแต่ละแห่งควรร่วมนิเทศกำกับติดตามความก้าวหน้า ของการส่งเสริมและนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียนเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญหรือศึกษานิเทศก์เข้ามาร่วมสังเกตการ เพื่อร่วมให้คำแนะนำหรือเสนอแนะแนวทาง ในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ถูกต้องและเหมาะสมตามบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง

6) *ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแต่ละแห่งควรพัฒนาเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เครือข่ายระหว่างโรงเรียน เครือข่ายภายในกลุ่มโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เป็นต้น

### 3.1.2 ระดับการปฏิบัติ

1) *ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง* ผู้บริหารโรงเรียน ควรเสริมแรงให้ครูผู้สอน นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนในโรงเรียน โดยเริ่มจากการให้กำลังใจ การยกย่องการทำงานของคณะครู การทำงานเป็น ทีมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและคณะครู การแสดงออกถึงความใส่ใจของผู้บริหารในการร่วมแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนโดยไม่ละทิ้งคณะครู และการมุ่งพัฒนาบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีของ การทำงานร่วมกันเป็นทีม

2) *ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง* ผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครู ควรร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง

3) *ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร* ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทำแผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนลงในแผนปฏิบัติการ ประจำปีของโรงเรียนในทุกปีการศึกษา โดยมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงานเพื่อ รองรับการ จัดหาทรัพยากรหรือการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ นอกจากนี้ในแผนงาน โครงการ ควร มี การวางแผนการดำเนินงานที่เป็นลำดับและแสดงให้เห็นขั้นตอนที่ชัดเจน เพื่อป้องกันไม่ ให้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะครูและผู้บริหาร กระทบต่อชั่วโมงการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นใน โรงเรียน

4) *ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู* ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรปิดกั้น หรือจำกัดองค์ความรู้ที่ต้องการให้คณะครูในโรงเรียนพัฒนาตนเอง แต่ควรสื่อสารและสร้างความเข้าใจ กับคณะครูเพื่อให้ทราบถึงความจำเป็นในการเร่งพัฒนาทักษะ ความสามารถ หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานภายในโรงเรียน นอกจากนี้ควรสนับสนุน ชื่นชมการพัฒนาตนเอง ของคณะครูในทุกรูปแบบทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

5) *ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า* ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารจัดการเวลา เพื่อไปร่วมปรึกษาหารือ พุดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยปราศจากอคติหรือการจับผิด

6) *ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง* ผู้บริหารโรงเรียนควรแจ้งข้อมูล การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการศึกษาให้แก่คณะครูทราบอย่างรวดเร็ว เพื่อให้คณะครูได้ปรับเปลี่ยน

พัฒนา การจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตลอดจนคอยติดตาม ช่วยเหลือ คณะครูให้เกิดความราบรื่นในการปฏิบัติงาน

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในเขตจังหวัดอื่น ๆ หรือศึกษาในระดับประเทศ

3.3.2 ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารในโรงเรียน

3.3.4 ควรศึกษาการพัฒนากลยุทธ์ที่ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กนกอร แร่ทอง. (2563). วิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 21(1), 107-127.
- กัสมัสส์ อาแด. (2561). การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัย ปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วมพลังในโรงเรียนประถมศึกษา. (คุษุณินพนธ์ปริญญาคุษุณิน บัณชิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. สืบค้นจาก <http://web2.stou.ac.th/research/Leader/unit1.html>
- เขตต์อรัญ ธรรมรักษ์. (2562). หลักการและรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่ประสบความสำเร็จ. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(2), 67-73.
- จิระวดี สินทร. (2562). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน. สืบค้นจาก <http://www.journalgrad.ssrui.ac.th/index.php/miniconference/issue/view/80>.
- ชญาพิมพ์ อูสาโท และคณะ. (2563). การพัฒนากระบวนการทัศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูใน ลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่. *วารสารคุรุสภาวิทยาจารย์*, 1(2), 27-40.
- ชาโรณี ตรีวิโรฒ. (2560). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน: แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ. *วารสารคุรุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 45(1), 299-319.
- ซาโต มานาบุ. (2559). การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำทฤษฎี มาปฏิบัติจริง. นนทบุรี: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์, ธิญญาพร ก่องขันธ์, จอมขวัญ รัตนกิจ, และสุกัญญา สีสมบา. (2562). แนวทาง การพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เกี่ยวกับการหนุนเสริมด้วยการ “Coaching” และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 17(2), 143-162.

- ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็น  
โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขต  
ภาคเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธีระพงศ์ บุศรากุล. (2562). การพัฒนาครูไทยเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมส  
มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย*, 7(2), 1-14.
- นवलลอ พลรักษา. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*,  
14(2), 55-66.
- บ็อง เสรีรัตน์ และคณะ. (2559). *PLC วิถีไทย. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาระบบกลไกการหนุนเสริม  
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน.*
- ปภาวิ พิพัฒนลักษณ์. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนร่วมตามแนวคิด  
ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). *ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม  
ของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม. วารสารสุทธิปริทัศน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์  
, 28(87), 268-287.*
- ปวีณา มีชูสม. (2560). การศึกษาสภาพการปฏิบัติภาระงานของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*, 4(1), 60-67.
- พงษ์ศักดิ์ สาสีงชัย. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารมหาจุฬานาครทรรคน์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 6(8), 4133-4148.
- พรรณทิภาภรณ์ อภิปัญญา. (2562). สภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2  
กรุงเทพมหานคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*,  
14(2), 1-12.
- พิชญาภา ยืนยาว, วรรณิ์ สุจิตร์จุล, ธีรภูช ชาติตันติโชค, ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง, และพนม จองเฉลิมชัย.  
(2563). การพัฒนารูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐาน  
วิชาชีพของครูสภาเลย. *วารสารครูสภาวิทยาจารย์*, 1(2), 13-26.



- พิมพ์อร สดเอี่ยม, ชิชณพงศ์ ศรีจันทร์, ภัทราพร เกษสังข์, สมยงค์ สีขาว, และธีรศักดิ์ อุปไมยอิชัย. (2561). ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย. *วารสารศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 2(3), 48-55.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และ พเยาว์ ยินดีสุข. (2561). *การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัตน์ เพ็ชรคล้าย และอรุณ จุติผล. (2563). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. *วารสารนาคบุตร บริทรศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 11(2), 20-30.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2562). การใช้ศิลปะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารครูพิบูล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 6(2), 287-309.
- มนตรี แยมกลีกร. (2561). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. สืบค้นจาก [https://sites.google.com/kurupatana.ac.th/ksp-plc/#h.p\\_EGI8wqTZEg](https://sites.google.com/kurupatana.ac.th/ksp-plc/#h.p_EGI8wqTZEg).
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2561). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- \_\_\_\_\_. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 13(1), 158-170.
- ปริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์. (2563). *บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- เรวณี ชัยเขาวรัตน์. (2558). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน บังอร เสรีรัตน์ ชาริณี ตรีวิรัญญู และเรวณี ชัยเขาวรัตน์. 9 วิธีสร้างครูสู่ศิษย์. เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาระบบกลไกการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน.

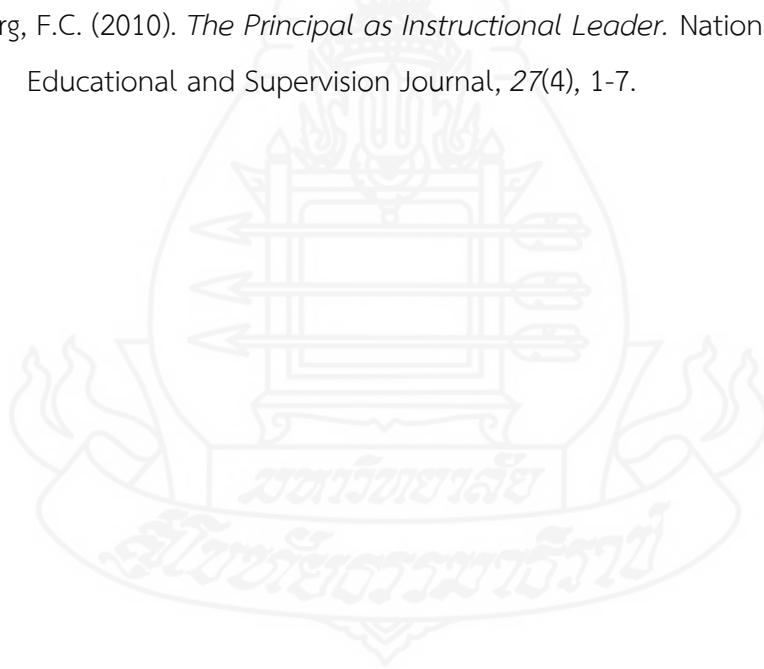
- ลีลาวดี รอดแล้ว. (2564). แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2. *วารสารวิชาการ Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(7), 31-46.
- วชิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วัชระ จตุพร. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. *วารสารสหศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 20(1), 26-38.
- วาสนา ทองทวียิ่งยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ปทุมธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). *บันทึกชีวิตครูสู่การเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- ศรสวรรค์ เพรชมี. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. (2559). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ โกศล. (2559). การพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2561). *สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561*. สืบค้นจาก [http://www.newonetrresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/PDF/SummaryONETP6\\_2561.pdf](http://www.newonetrresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/PDF/SummaryONETP6_2561.pdf)

- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2562). *สรุปผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562*. สืบค้นจาก [http://www.newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/PDF/SummaryONETP6\\_2562.pdf](http://www.newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/PDF/SummaryONETP6_2562.pdf).
- สมาพร มณีอ่อน. (2560). กลยุทธ์การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในโรงเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 15(1), 28-39.
- สรศักดิ์ นิมากร. (2560). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะ ความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สฤกษ์ดีพงษ์ ลิ้มปิยะเชิฐียร และ ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ. (2561). *หน่วยที่ 10 เทคนิควิธีและเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สวรรยา ตาขำ. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. *วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 37(102), 81-93.
- สัณหวัช วิชิตนนทการ. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียน. *วารสารบัณฑิตวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 10(1), 169-188.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. (2561). *รายงานจัดการศึกษาประจำปี 2561*. สืบค้นจาก <http://rayong1.go.th>
- \_\_\_\_\_. (2563). *แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. สืบค้นจาก <http://rayong1.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. สืบค้นจาก <https://www.obec.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559). *แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและ บุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)*. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/moe/th/news/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. สืบค้นจาก [http://backoffice.onec.go.th/uploaded\\_/Outstand/2017-EdPlan60-79.pdf](http://backoffice.onec.go.th/uploaded_/Outstand/2017-EdPlan60-79.pdf).
- \_\_\_\_\_. (2560). *ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา. (2561). หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิริรักษ์ นักดนตรี. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2561). กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 1(3), 82-100.
- สุณิสรา แพทย์พิพัฒน์. (2562). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 39(4), 119-129.
- สุธิภรณ์ ขนอม. (2559). รูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุพจี สุภาพ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคู่มืออาชีพในสังคมไทยปัจจุบัน. วารสารมหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 6(1), 216-231.
- สุภมาส อังศุโชติ และรัชนิกุล ภิญโญภูมามาน. (2561). การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม (e-JODIL) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 8(2), 182-201.
- สุภัทรา สภาพ้อถัด. (2562). การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- แสงรุณีย์ มีพร. (2563). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: เส้นทางสู่การพัฒนาวิชาชีพครู. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 14(2), 20-32.
- อดิศักดิ์ มุ่งชู. (2560). แนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2), 1379-1395.
- อรอุมา แก้วพล. (2563). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(12), 136-149.
- อวยพร เรืองตระกูล. (2553). *สถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์ 1*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี ทองประสพ. (2564). สภาพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *วารสารลวงศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*, 5(1), 79-93.
- Antinluoma, M., Ilomäki, L., Lahti-Nuuttila, P., & Toom, A. (2018). *Schools as Professional Learning Communities*, *Journal of Education and Learning*, 7(5), 76-91.
- Bredeson, P.V. (2000). *The School Principal's Role in Teacher Professional Development*. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1367458000200114?needAccess=true>
- Dufour, R. (2006). *What is a professional learning communities?*. Retrieved from <http://www.ascd.org/publications/educational-leadership/may04/vol61/num08/What-Is-a-Professional-Learning-Community%C2%A2.aspx>
- Dufour, R., Dufour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). *Learning by doing: A handbook for Professional learning communities at work*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Furqon, A., Komariah, A., Satori, D., & Suryana, A. (2018). *The Existence of Schools as Professional Learning Community (PLC)*. Retrieved from <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icei-17/25892876>.

- Golden, D. (2017). *Teacher Perception of Professional Learning Communities on the Instructional Climate At Flintville Elementary School in Lincoln County, Tennessee*. Retrieved from <https://dc.etsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4593&context=etd>.
- Harris, A & Jones, M. (2010). *Professional learning communities and system improvement*. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/249752354\\_Professional\\_learning\\_communities\\_and\\_system\\_improvement](https://www.researchgate.net/publication/249752354_Professional_learning_communities_and_system_improvement).
- Hord, S. M. (1992). *Facilitative leadership: The imperative for change*. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED370217>.
- Hord, S. M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Southwest Educational Development Laboratory. Retrieved from <https://sedl.org/pubs/change34/plc-cha34.pdf>.
- Lunenburg, F.C. (2010). *The Principal as Instructional Leader*. National Forum of Educational and Supervision Journal, 27(4), 1-7.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล







ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑

ด้วยนางสาววรรณภา เออชูชื่น นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการของครู ต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๕-๗๖๑-๘๘๕๗



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (U)/ ๑๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน .....

ด้วยนางสาววรรณภา เออชูนีน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการของครูคอบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต ๑ ในกรณีนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๕-๗๖๑-๘๘๕๗

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการของครูต้อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

### คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยเรื่อง ความต้องการของครูต้อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยข้อมูลที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ถือเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานหรือการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ฉะนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการของครูต้อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 35 ข้อ

3.ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ที่ได้เตรียมไว้ให้ ซึ่งผู้วิจัยได้แนบของเอกสารมาเพื่อส่งกลับพร้อมแบบสอบถามฉบับนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาววรรณภา เออชูชื่น

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

## 1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

## 2. อายุ

( ) ไม่เกิน 30 ปี ( ) 31-40 ปี  
( ) 41-50 ปี ( ) มากกว่า 50 ปี

## 3. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

## 4. วิทยฐานะ

( ) ไม่มีวิทยฐานะ ( ) ครูชำนาญการ ( ) ครูชำนาญการพิเศษ  
( ) ครูเชี่ยวชาญ ( ) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

## 5. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ไม่เกิน 5 ปี ( ) 6-10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

## 6. ขนาดโรงเรียนที่สอน

( ) ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)  
( ) ขนาดกลาง (มีนักเรียน 121 - 600 คน)  
( ) ขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 601 - 1,500 คน)  
( ) ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนมากกว่า 1,500 คน)

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ของผู้บริหารโรงเรียน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการของท่านต่อบทบาทในการส่งเสริม  
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด  
ข้อคำตอบมีเกณฑ์ในการเลือก 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง</b>						
1	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม					
2	ร่วมกับคณะครูพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้รายบุคคลและการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม					
3	เป็นแบบอย่างที่ดีของครู โดยเข้าร่วมการสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
4	ส่งเสริมให้ครูแบ่งปันข้อมูล ความรู้ เทคนิค และประสบการณ์ ให้สมาชิกในทีมรู้ โดยไม่ปิดบัง					
5	ร่วมสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและเปิดเผย เช่น การไม่ดูถูกภูมิรู้ของกันและกัน การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่ แตกต่างโดยปราศจากอคติ การยินดีในความสำเร็จของเพื่อนครูในทีม ที่สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนได้ เป็นต้น					
6	ร่วมสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทางบวก โดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน เหมือนพี่น้องและกัลยาณมิตรที่ดี และพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจกันใน การทำงาน					
7	ใส่ใจต่อความเครียด ความกังวลใจของครู ไม่ปล่อยให้ครูต้องเผชิญ หรือแก้ไขปัญหาเพียงลำพัง					

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
8	เสริมสร้างพลังและกำลังใจ ยกย่องการทำงานของคณะครูที่ทุ่มเทเพื่อ นักเรียน โดยกระตุ้นให้ครูนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้สำเร็จ					
<b>2. ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง</b>						
9	ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ และค่านิยม ในการนำชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อการพัฒนา คุณภาพนักเรียนในโรงเรียน					
10	ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เข้ามาใช้ในโรงเรียน โดยมีจุดเน้นที่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของนักเรียน					
11	กล่าวถึงเป้าหมายการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้พัฒนา คุณภาพการศึกษาในโอกาสต่าง ๆ เช่น การประชุมประจำเดือน การประชุมย่อยอื่น ๆ อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นและสร้างความชัดเจนให้ ครูเห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาของ นักเรียนให้ดีขึ้น					
12	ส่งเสริมให้ครูทุกคนร่วมกันแบ่งปันความรู้ โดยอาศัยข้อมูลที่เกิดขึ้น จากการจัดการเรียนการสอน เช่น ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียน ข้อมูลปัญหาของนักเรียน ข้อมูลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู เป็นต้น และร่วมกันเสนอแนะข้อคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางที่จะเป็นประโยชน์ ต่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน					
13	ส่งเสริมครูทุกคนให้นำความรู้ ข้อคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทาง ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงสนทนาไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมในห้องเรียนของตน					

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
<b>3. ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร</b>						
14	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนที่อำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ เช่น การจัดเตรียมครูแกนนำที่มีความรู้ และเข้าใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นทีมงานสำคัญ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในวงสนทนา การจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลงในแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดสถานที่ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น					
15	จัดหาและเตรียมความพร้อมของทรัพยากรที่สำคัญต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เวลา สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น ที่จะช่วยให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูประสบความสำเร็จ					
16	สร้างโอกาสและพื้นที่เชิงวิชาการในการเรียนรู้ร่วมกันของครู เช่น การกำหนดตารางเวลาที่ครูจะใช้พบปะพูดคุยกันอย่างเพียงพอ ตลอดปีการศึกษา โดยไม่กระทบต่อชั่วโมงการสอนนักเรียน เป็นต้น					
17	แนะนำแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอน องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดจากการใช้วิจัยเป็นฐาน ให้แก่ครูได้ศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน					
18	พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ครูทุกคนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างกระตือรือร้น ภายใต้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ที่เพียงพอที่ครูสามารถใช้ผลิตสื่อ เป็นต้น					
<b>4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู</b>						
19	ผู้บริหารร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะครู เกี่ยวกับความจำเป็น ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของครูที่สอดคล้องกับ สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน เพื่อสร้างการรับรู้ในการพัฒนาตนเองของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
20	ส่งเสริมให้ครูได้ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนตามความสนใจของครูแต่ละคน					



ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
21	สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพตนเองผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การศึกษาจากเว็บไซต์เพื่อการศึกษา ยูทูบ กิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ การศึกษาต่อ เป็นต้น					
22	สนับสนุนให้ครูนำ ข้อมูล ความรู้ ที่ได้จากการอบรม สัมมนา มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงสนทนา เพื่อขยายผลความรู้ให้แก่เพื่อนครูในทีมได้นำไปปรับใช้					
23	วางแผน จัดเตรียมงบประมาณ ในการพัฒนาวิชาชีพของครู เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พัก เป็นต้น					
24	นำคณะครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีความโดดเด่นในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน					
25	เชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนมาให้ความรู้แก่ครู					
<b>5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า</b>						
26	ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียน หรือสังเกตการสอนของครู อย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ					
27	สอบถามและพูดคุยกับครูอย่างเป็นมิตร					
28	ตั้งคำถามที่ช่วยให้ครูตระหนักถึงเป้าหมายของการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน เช่น ตอนนี้นักเรียนมีปัญหาอะไร คณะครูที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสนอแนวทางช่วยเหลืออย่างไร ผลการดำเนินการเป็นอย่างไร เป็นต้น					
29	ร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเมื่อจบปีการศึกษา					
30	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพนักเรียน อย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในปีการศึกษาต่อไป					
<b>6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง</b>						
31	ผู้บริหารแจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางการศึกษาให้แก่ครูทราบ เพื่อให้ครูได้ปรับเปลี่ยน พัฒนา การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อนโยบายที่กำหนด และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด					

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
32	ใช้ข้อมูลจากการเยี่ยมชมชั้นเรียน การสังเกตการสอนของครู หรือ การตั้งคำถาม เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนครูให้เกิดความราบรื่นในการปฏิบัติงาน					
33	ติดตามความก้าวหน้าของครูในการนำความรู้ ทักษะการสอน การวัดประเมินผลไปใช้กับนักเรียน และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อช่วยเหลือครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้บรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้					
34	กำกับติดตามครูในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ ปรับปรุง พัฒนา คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ จนกระทั่งสิ้นสุดปีการศึกษา และนำข้อมูลย้อนกลับที่ได้มา พัฒนา ปรับปรุง ช่วยเหลือครูให้สามารถใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในโรงเรียน					
35	ร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจเลือกกิจกรรม ที่จะดำเนินการช่วยเหลือ ให้ครูเกิดความเข้าใจที่ลุ่มลึก แม่นยำ เชี่ยวชาญในเนื้อหา มีทักษะ การสอน และออกแบบการวัดและประเมินผลนักเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีความหลากหลาย					

ขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ค  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

### 1. นายเอกอนันต์ ปุริตังสันโต

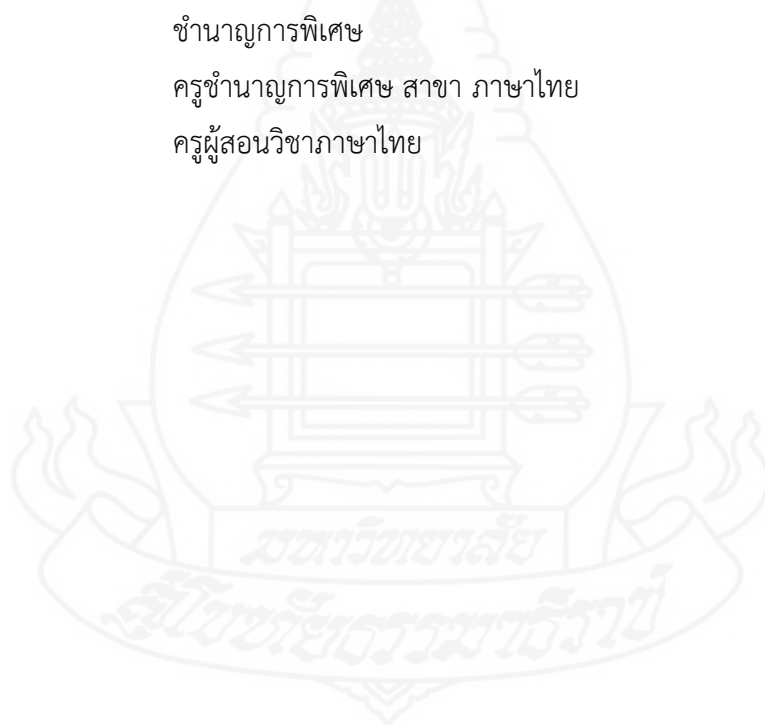
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
วุฒิการศึกษา	ระดับปริญญาตรี ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ระดับปริญญาโท ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์	บรรจุรับราชการครู อาจารย์ 1 ระดับ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

### 2. ดร.ภารมย์ภา อาสา

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 3 ตำบลมะขามคู่ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
วุฒิการศึกษา	ระดับปริญญาตรี วท.บ. (เคมี) มหาวิทยาลัยนเรศวร ระดับปริญญาโท ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระดับปริญญาเอก ปร.ด. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสบการณ์	บรรจุรับราชการครู อาจารย์ 1 ระดับ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

## 3. นางสาวกานติศา สามารถ

ตำแหน่ง	ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3) โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 1 ตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
วุฒิการศึกษา	ระดับปริญญาตรี กศ.บ. (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับปริญญาโท ศษ.ม (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ประสบการณ์	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณะกรรมการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET คณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลครู เพื่อการขอเลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ครูชำนาญการพิเศษ สาขา ภาษาไทย ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย





ภาคผนวก ง  
การหาคุณภาพเครื่องมือ

### ผลการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง ความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชวบระยอง เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>เพศ</b>						
1	( ) ชาย ( ) หญิง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>อายุ</b>						
2	( ) ไม่เกิน 30 ปี ( ) 31 – 40 ปี ( ) 41 – 50 ปี ( ) มากกว่า 50 ปี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>ระดับการศึกษา</b>						
3	( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>วิทยฐานะ</b>						
4	( ) ไม่มีวิทยฐานะ ( ) ครูชำนาญการ ( ) ครูชำนาญการพิเศษ ( ) ครูเชี่ยวชาญ ( ) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>						
5	( ) ไม่เกิน 5 ปี ( ) 6 - 10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>ขนาดโรงเรียนที่สอน</b>						
6	<input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน) <input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียน 121 - 600 คน) <input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 601 - 1,500 คน) <input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนมากกว่า 1,500 คน)	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง





ตอนที่ 2 ระดับความต้องการของครูต่อบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>1. ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง</b>						
1	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	ร่วมกับคณะครูพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้รายบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	เป็นแบบอย่างที่ดีของครู โดยเข้าร่วมการสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	ส่งเสริมให้ครูแบ่งปันข้อมูล ความรู้ เทคนิค และประสบการณ์ ให้สมาชิกในทีมรู้ โดยไม่ปิดบัง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5	ร่วมสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีและเปิดเผย เช่น การไม่ดูถูกภูมิรู้ของกันและกัน การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยปราศจากอคติ การยินดีในความสำเร็จของเพื่อนครูในทีมที่สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนได้ เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6	ร่วมสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทางบวก โดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน เหมือนพี่น้องและกัลยาณมิตรที่ดี และพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7	ใส่ใจต่อความเครียด ความกังวลใจของครู ไม่ปล่อยให้ครูต้องเผชิญหรือแก้ไขปัญหาเพียงลำพัง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
8	เสริมสร้างพลังและกำลังใจ ยกย่องการทำงานของคณะครูที่ทุ่มเทเพื่อนักเรียน โดยกระตุ้นให้ครูนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้สำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>2. ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง</b>						
9	ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ และค่านิยมในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10	ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เข้ามาใช้ในโรงเรียน โดยมีจุดเน้นที่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
11	กล่าวถึงเป้าหมายการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่าง ๆ เช่น การประชุมประจำเดือน การประชุมย่อยอื่น ๆ อยู่เสมอเพื่อกระตุ้นและสร้างความชัดเจนให้ครูเห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12	ส่งเสริมให้ครูทุกคนร่วมกันแบ่งปันความรู้ โดยอาศัยข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน เช่น ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียน ข้อมูลปัญหาของนักเรียน ข้อมูลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู เป็นต้น และร่วมกันเสนอแนะ ข้อคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
13	ส่งเสริมครูทุกคนให้นำความรู้ ข้อคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทาง ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในวงสนทนา ไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมในห้องเรียนของตน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>3. ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร</b>						
14	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการใน โรงเรียน ที่อำนวยความสะดวกและเอื้อต่อ การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ เช่น การจัดเตรียมครูแกนนำที่มีความรู้ และเข้าใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาเป็นทีมงานสำคัญ การกำหนดบทบาท หน้าที่ของสมาชิกในวงสนทนา การจัดทำ โครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพลงในแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดสถานที่ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
15	จัดหาและเตรียมความพร้อมของทรัพยากร ที่สำคัญต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เวลา สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น ที่จะช่วยให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของครูประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
16	สร้างโอกาสและพื้นที่เชิงวิชาการในการเรียนรู้ ร่วมกันของครู เช่น การกำหนดตารางเวลา ที่ครูจะใช้พบปะพูดคุยกันอย่างเพียงพอ ตลอดปีการศึกษา โดยไม่กระทบต่อชั่วโมง การสอนนักเรียน เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
17	แนะนำแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดจากการใช้วิจัยเป็นฐานให้แก่ครูได้ศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
18	พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ครูทุกคนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นภายใต้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ ที่ครูสามารถใช้ผลิตสื่อเป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู</b>						
19	ผู้บริหารร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะครู เกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของครูที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน เพื่อสร้างการรับรู้ในการพัฒนาตนเองของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
20	ส่งเสริมให้ครูได้ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนตามความสนใจของครูแต่ละคน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
21	สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพตนเองผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การศึกษาจากเว็บไซต์เพื่อการศึกษา ยูทูป กิจกรรมออนไลน์ต่าง ๆ การศึกษาต่อ เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
22	สนับสนุนให้ครูนำ ข้อมูล ความรู้ ที่ได้จากการอบรม สัมมนา มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงสนทนา เพื่อขยายผลความรู้ให้แก่เพื่อนครูในทีมได้นำไปปรับใช้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
23	วางแผน จัดเตรียมงบประมาณ ในการพัฒนาวิชาชีพของครู เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พัก เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
24	นำคณะครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีความโดดเด่นในการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
25	เชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนมาให้ความรู้แก่ครู	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
<b>5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า</b>						
26	ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียน หรือสังเกตการสอนของครู อย่างเป็นทางการและไม่เป็น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
27	สอบถามและพูดคุยกับครูอย่างเป็นมิตร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
28	ตั้งคำถามที่ช่วยให้ครูตระหนักถึงเป้าหมายของการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน เช่น ตอนนี้นักเรียนมีปัญหาอะไร คณะครูที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสนอแนวทางช่วยเหลืออย่างไร ผลการดำเนินการเป็นอย่างไร เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
29	ร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเมื่อจบปีการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
30	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในปีการศึกษาต่อไป	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง</b>						
31	ผู้บริหารแจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลง ด้านนโยบายทางการศึกษาให้แก่ครูทราบ เพื่อให้ครูได้ปรับเปลี่ยน พัฒนา การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อนโยบายที่กำหนด และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
32	ใช้ข้อมูลจากการเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกต การสอนของครู หรือการตั้งคำถาม เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนครูให้เกิด ความราบรื่นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
33	ติดตามความก้าวหน้าของครูในการนำ ความรู้ ทักษะการสอน การวัดประเมินผล ไปใช้กับนักเรียน และสนับสนุนทรัพยากรที่ จำเป็น เพื่อช่วยเหลือครูให้สามารถจัด การเรียนการสอนได้บรรลุมาตรฐานที่ กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
34	กำกับติดตามครูในการนำชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ปรับปรุง พัฒนา คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตั้งแต่ ก่อนเริ่มดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ จนกระทั่งสิ้นสุดปีการศึกษา และนำข้อมูล ย้อนกลับที่ได้มา พัฒนา ปรับปรุง ช่วยเหลือ ครูให้สามารถใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้ เกิดขึ้นกับนักเรียนในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
35	ร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะดำเนินการช่วยเหลือ ให้ครูเกิดความเข้าใจที่ลุ่มลึก แม่นยำ เชี่ยวชาญในเนื้อหา มีทักษะการสอน และออกแบบการวัดและประเมินผลนักเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีความหลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง



การหาคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงของเนื้อหาภาพรวมทั้งฉบับ

Reliability

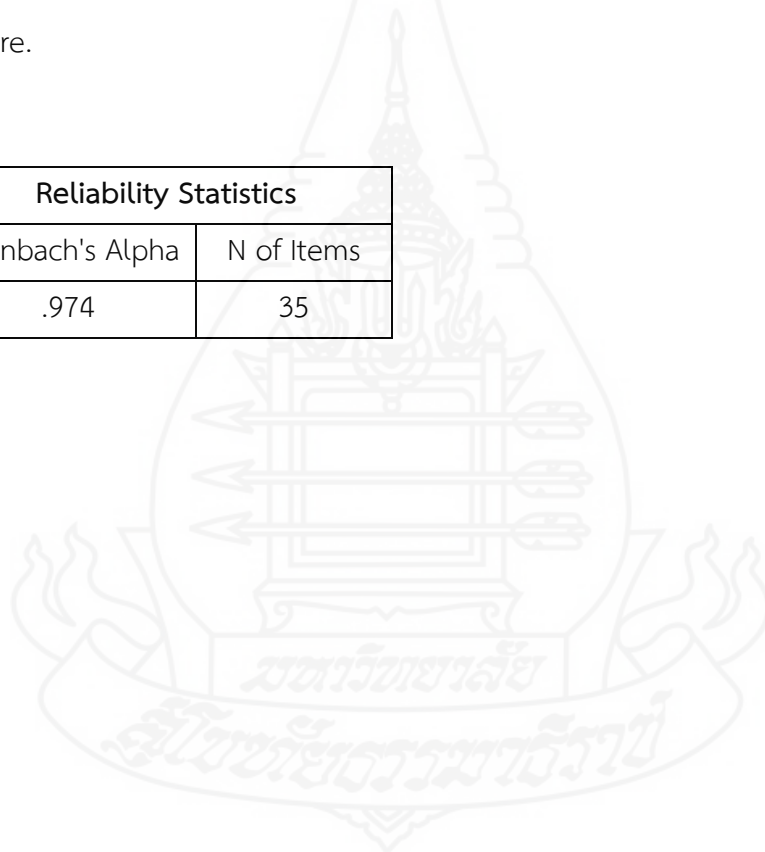
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	35





## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาววรรณภา เออชูชื่น
วัน เดือน ปีเกิด	26 มีนาคม 2534
สถานที่เกิด	อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พุทธศักราช 2558
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
ตำแหน่ง	ครู คศ.1

