

แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

นางสาวเยาวดี ทองมาก



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2563

Guideline for Promoting the Professional Learning Community
of Secondary Schools in Chumphon Province under
the Secondary Educational Service Area
Office Suratthani Chumphon

Miss Yaowadee Thongmak



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

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2020

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ชื่อและนามสกุล นางสาวเยาวดี ทองมาก

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี
ชุมพร

ผู้ศึกษา นางสาวเยาวดี ทองมาก **รหัสนักศึกษา** 2622301188

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และ 2) แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร

กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 128 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 6 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าแบบตอบสนองคู่ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 และ .99 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีลำดับความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านชุมชนกัลยาณมิตรและด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และ 2) แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีดังนี้ (1) หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาและกำหนดนโยบายการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนโยบายหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และ (3) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่ายควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยการศึกษาบริบทและวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

คำสำคัญ ความต้องการจำเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา

Independent Study title: Guideline for Promoting the Professional Learning Community of Secondary Schools in Chumphon Province under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon

Author: Miss Yaowadee Thongmak; **ID:** 2622301188;

Degree: Master of Education (Education Administration);

Independent Study advisor: Dr. Sopana Sudsomboon;

Academic year: 2020

Abstract

The purposes of this research were to study 1) a need assessment for promoting the professional learning community of secondary schools in Chumphon Province under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon; and 2) guidelines for promoting the professional learning community of secondary schools in Chumphon Province.

The sample consisted of 128 learning subject - area heads of secondary schools in Chumphon Province under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon and 8 key informants, including 6 school administrators and learning subject- area heads and 2 supervisors. The employed research instruments were a rating scale questionnaire with a dual-response format, dealing with data on the present and expected conditions of promotion of the professional learning community, with the reliability coefficients of .99 and .99, respectively; and a semi-structure interview form. The statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, PNI_{modified}, and content analysis.

The research findings were as follows: 1) the promotion aspects of the professional learning community of secondary schools in Chumphon Province under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon were ranked based on their identified needs from the highest to the lowest as follows: the shared vision aspect, the collaborative teamwork aspect, the shared leadership aspect, the community supportive structure aspect, the friendly community aspect, and the learning and professional development aspect; and 2) the guidelines for promoting the professional learning community of secondary schools were the following: (1) the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon should impose a policy or guidelines for building a shared vision of school personnel and formulate a participatory supervision policy; (2) school administrators should determine the building of a professional learning community as the main policy for concretely driving and developing the quality of educational management in schools; and (3) school administrators, teachers, and all people involved should jointly define the vision, mission, and goals for building professional learning community of schools through studying the context and organizational culture of schools.

Keywords: Need assessment, Professional learning community, School administrator, Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยดำเนินการได้สำเร็จด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จากท่านอาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และติดตามการจัดทำการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระในครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระในครั้งนี้ รวมทั้งคณาจารย์ในแขนงวิชาบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ และ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์จนทำให้ประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ศึกษาในเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกท่านที่กรุณาอำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกกำลังใจที่ดีตลอดมาจากครอบครัว หากงานวิจัยนี้ก่อให้เกิด ประโยชน์และคุณค่าแก่การบริหารการศึกษา ผู้วิจัยขอยกความดีนี้เป็นการขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เมตตาอบรมสั่งสอนและให้ความรู้อันทรงคุณค่า

เยาวดี ทองมาก

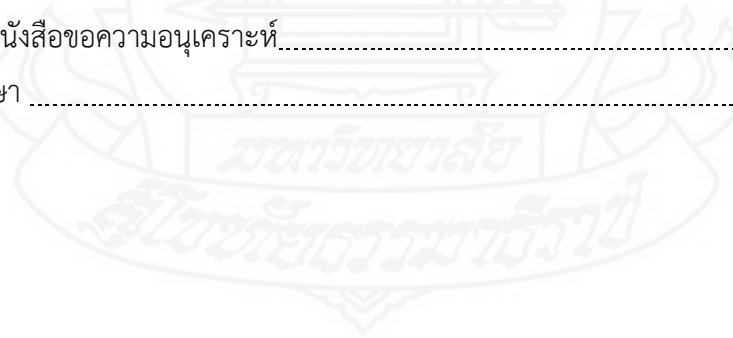
สิงหาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	17
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาใน จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพ 65	65
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 73	73
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 80	80
สรุปการวิจัย 80	80
อภิปรายผล 93	93
ข้อเสนอแนะ 98	98
บรรณานุกรม 100	100
ภาคผนวก 107	107
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ 108	108
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 110	110
ค ค่าความตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 120	120
ง ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 127	127
จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ 130	130
ประวัติผู้ศึกษา 143	143



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ข้อมูลข้าราชการครู นักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร	33
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง ในภาพรวม	51
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	52
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	54
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ด้านภาวะผู้นำร่วม	56
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	59
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	61
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	63
ตารางที่ 4.9 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในภาพรวม	65
ตารางที่ 4.10 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	67
ตารางที่ 4.12 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำร่วม	68
ตารางที่ 4.13 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	70
ตารางที่ 4.14 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	71
ตารางที่ 4.15 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	72



๓

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายหลากหลายด้าน ซึ่งทุกด้านส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อการจัดการศึกษาเกือบทั้งสิ้น ประเทศไทยเองก็ได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงได้มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปีขึ้นและได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ต่างๆ ไว้หลายยุทธศาสตร์ด้วยกัน โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนและการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะตามหลักสูตรที่กำหนดด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายจำเป็นต้องพัฒนาให้ครูและบุคลากร มีศักยภาพเพื่อขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งหนึ่งกลยุทธ์ดังกล่าว คือ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนั้นในการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้เป็นอย่างดี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความก้าวหน้าและสร้างความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างแท้จริง ยืนยันโดยการวิจัยของ Ahn (2017) ที่ได้ศึกษาขั้นตอนและวิธีการการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศเกาหลีใต้ซึ่ง พบว่า สมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและสามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนได้ (Ahn, 2017) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hairon & Tan (2017) ที่ได้ศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศสิงคโปร์และเชียงใหม่ พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับการยอมรับว่า มีศักยภาพในการยกระดับคุณภาพของครูผู้สอนและนักเรียนผ่านการทำงานร่วมกัน

ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถือเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ แนวทางการพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาของแต่ละประเทศ หรือช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครู นอกจากนี้ Dufour & Eaker (1998) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่าเป็นรูปแบบของกระบวนการการพัฒนาโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนและชุมชนโดยรอบจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครู และนักการศึกษา นั่นคือทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึก กว้าง และสามารถเชื่อมโยงได้ นอกจากนี้จากการศึกษาของนันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ได้ศึกษาการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษายังทำได้น้อย ควรมีการส่งเสริมให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการเรียนรู้ได้คุณภาพตามที่กำหนดไว้ ส่วนผู้บริหาร ควรคอยแนะนำและเสริมสร้างการทำงานของครูไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ได้ร่วมกันวางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจ เหลื่อน้อย (2561) ที่พบว่า การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนนั้นเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบและพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอน และประเมินผู้เรียนให้ตรงตามความสามารถของตัวผู้เรียนเองและสังคม

จากข้อมูลผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนของศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ในปีการศึกษา 2562 ระดับเขตพื้นที่ ค่าเฉลี่ยร้อยละของผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยร้อยละในปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นเพียง 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้เท่านั้น คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 58.63) และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 33.90) ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 30.79) และกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 28.26) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าปีการศึกษา 2561 นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยร้อยละของผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยร้อยละในปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นเพียง 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้เท่านั้น คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคม (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 36.31) ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 43.21) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 29.12) และกลุ่มสาระการเรียนรู้

คณิตศาสตร์ (เฉลี่ยร้อยละ 24.55) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าปีการศึกษา 2561 (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2563) สะท้อนให้เห็นคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ต้องมีการพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ที่ยังขาดการส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เช่น ขาดการปฏิบัติที่แท้จริงเนื่องจากขาดแนวทางในการปฏิบัติที่จะนำมาใช้ในสถานศึกษาอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังขาดความร่วมมือในการขับเคลื่อนให้เป็นตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาศักยภาพครูสู่มืออาชีพ โดยใช้กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์และเพิ่มพูนคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้เรียนให้เกิดขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือของครูและสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2562) ดังนั้นการที่จะแก้ปัญหาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O NET) ให้มีคะแนนเฉลี่ยที่สูงขึ้นและพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาศักยภาพครูสู่มืออาชีพนั้น การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้นำแนวคิดของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ โดยการกำหนดเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาได้นำกระบวนการ PLC มาขับเคลื่อนในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ทั้งนี้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู บุคลากรทุกคนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของครู คุณภาพผู้เรียน ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนในการขับเคลื่อนแนวทางในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษา องค์ประกอบของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)) และงานวิจัย บทความทางวิชาการต่างๆ อย่างหลากหลาย ซึ่งมี 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ซึ่งผู้วิจัยนำมากำหนดเป็น กรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



4. ขอบเขตของการวิจัย

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยได้ยึดองค์ประกอบของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม
- องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ
- องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม
- องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
- องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร
- องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีประชากรในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยม จำนวน 22 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร รวมทั้งสิ้นจำนวน 176 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา หมายถึง การรวมตัว ร่วมมือ ร่วมใจและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

5.1.1 วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางที่เสมือนเข็มทิศในการ

ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนโดยเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน

5.1.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาแสดงออกถึงการพัฒนากลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์มีการประสานความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

5.1.3 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ให้เกิดภาวะผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนงานด้วยการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานทั่วถึงด้วยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเรียนรู้ในทุกๆ ด้าน

5.1.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาที่แสดงถึงการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้อื่นโดยผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และตอบสนองกัน

5.1.5 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการอยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ บนพื้นฐานแห่งความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกันโดยมีเจตตติเชิงบวกต่อการศึกษาและนักเรียน

5.1.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทนและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืนและจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน

5.2 แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินงานตามองค์ประกอบ ที่นำไปสู่การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่ปรากฏขึ้นจริงในปัจจุบันของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสภาราษฎร์ธานี ชุมพร ที่ประเมินผลจาก 6 องค์ประกอบ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5.4 สภาพที่คาดหวัง หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีความต้องการและคาดหวังให้สถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ใช้ 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

5.5 ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่แตกต่างกันระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

5.6 สถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร หมายถึง สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายในจังหวัดชุมพร จำนวน 22 สถานศึกษา

5.7 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาและขับเคลื่อนนโยบาย เพื่อพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนให้มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

5.8 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา กำหนดแผนกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับครูภายในกลุ่มสาระ จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ปรับปรุงอุปกรณ์การเรียนการสอน วิธีการสอน และจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สำคัญ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิชาการและดำเนินงานตามแผนให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย เสนอผลการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อผู้อำนวยการของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยที่ได้ไปวางแผนและกำหนดนโยบายในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

6.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนนำผลการวิจัยไปใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.1 ความเป็นมาและพัฒนาการในการศึกษาความต้องการจำเป็น
 - 1.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.3 หลักการของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.5 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
 - 2.5 แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

1.1 ความเป็นมาและพัฒนาการในการศึกษาความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาพัฒนาการในการศึกษาความต้องการจำเป็น ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น (Needs) มีพัฒนาการมายาวนานกว่า 70 ปีนับตั้งแต่ โบทต์ (Bode) ได้เขียนบทความที่ชื่อว่า “The Concepts of Needs” และได้รับการตีพิมพ์ในหนังสือเรื่อง “Progressive Education

at the Crossroads” ในปี ค.ศ. 1938 ซึ่งถือได้ว่าแนวคิดเรื่องความ ต้องการจำเป็นเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในโลก จากที่เคยเป็นแค่ “ความต้องการจำเป็นตามความรู้สึก (Felt needs)” (สุวิมล ว่องวานิช, 2548, น. 4-5) พัฒนาการของการประเมินต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 3 ยุค ได้แก่

ยุคที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ (Needs assessment for goal setting) อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1930 - 1960

ยุคที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผน (Needs assessment for planning) อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1961-1970 นักวิชาการที่สำคัญ คือ Stufflebeam (1968 อ้างถึงใน Worthen & Sanders, 1973) ซึ่งเสนอโมเดลการประเมินแบบ CIPP (Context-Input-Process-Product) และ Alkin (1969) ได้เสนอโมเดลการประเมินแบบ CSE (Center for the study of Evaluation)

ยุคที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อวางแผนและการนำไปสู่การปฏิบัติ (Needs assessment for planning and implementing) อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1971 - ปัจจุบัน นักวิชาการที่สำคัญคือ Kaufman (1972 อ้างถึงใน Kaufman & English, 1981) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเชิงระบบ (System approach) ที่นำมาใช้เป็นโมเดลในการประเมิน (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

การวิจัยประเมินความจำเป็นมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของการประเมิน ซึ่งนำมาใช้ในการวางแผน หรือการบริหารและสามารถจัดกลุ่มประเภทของการวิจัยได้ในกลุ่มเดียวกับการวิจัยประเมินผล (evaluation research) โดยที่การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีเป้าหมาย เพื่อตอบคำถามวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดความต้องการจำเป็นที่ผู้วิจัยต้องการเสาะแสวงหา โดยใช้กระบวนการวิจัย ดังนั้นจึงสื่อให้เห็นประเด็นที่สนใจศึกษา คือ “ความต้องการจำเป็น” (needs) และทำให้มองเห็นได้ว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีความคล้ายคลึงกับการวิจัยอนาคต เนื่องจากเป็นการวิจัยที่มุ่งหาคำตอบที่นำไปใช้ในการวางแผนงานที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตดังนั้นวิธีวิทยาที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จึงต้องใช้เทคนิคที่พัฒนามาจาก การวิจัยอนาคต เป็นส่วนใหญ่ ความแตกต่างอยู่ที่ว่าการวิจัยอนาคตมุ่งหาภาพในอนาคต และแสวงหามาตรการที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบัน เพื่อให้ได้สภาพตามต้องการในอนาคต ส่วนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นนั้น ไม่ว่าจะใช้เทคนิคในการเก็บข้อมูลแบบใด จะมีการดำเนินงานในส่วนที่เป็นการจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นร่วมไปด้วย ซึ่งเป็นไปในลักษณะเฉพาะทางเทคนิคการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า พัฒนาการของการประเมินความต้องการจำเป็น มีพัฒนาการมาตามยุคที่มีจุดเน้นแตกต่างกันออกไป ซึ่งในกระบวนการดำเนินงานนั้นจะค่อยๆ เข้าไปในรูปแบบการวิจัยประเมินผลทั้งระเบียบวิธีวิจัยที่มีความคล้ายคลึงกับการวิจัยในอนาคต แต่มีความ

แตกต่างกันเป้าหมายและเทคนิควิธีรวมถึงการนำไปจัดลำดับความสำคัญและนำข้อมูลไปใช้วางแผนสู่พัฒนาองค์กรต่อไป

1.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็น มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

จिरนันท์ นุ่นชูคัน (2557, น.15) ได้ศึกษาและสรุปความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงเพื่อจัดลำดับในการแก้ไขปัญหาต่อไป

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น.62) ได้ศึกษาและสรุปความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่มีการดำเนินอย่างเป็นระบบสำหรับคัดเลือก หรือวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อการตัดสินใจ เกี่ยวกับนโยบาย และการดำเนินโครงการทุกขั้นตอน ผลการประเมินใช้ได้เฉพาะกลุ่มประชากร แต่มีความเป็นระบบบนฐานของข้อมูล เชิงประจักษ์และเน้นที่ผลลัพธ์

ชุติมา ทวีสุวรรณศักดิ์ (2558, น.14) ได้ศึกษาและสรุปความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่แตกต่างกันระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพความคาดหวัง เกี่ยวกับการพัฒนาด้านต่างๆ ขององค์กร

อัญชลี เรือนแก้ว (2560, น.54) ได้ศึกษาและสรุปความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการ เพื่อระบุช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำช่องว่างดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญ แล้วเลือกความต้องการจำเป็นนำไปแก้ไขต่อไป

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการประเมิน เพื่อหาข้อมูลที่เป็นข้อมูลระหว่างสภาพจริงกับสภาพความคาดหวัง แล้วเลือกความต้องการจำเป็นนำไปแก้ไขต่อไป

1.3 หลักการของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการของการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมหลักการของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

Witkin and Altschuld (1995) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นที่มีประสิทธิภาพ ควรเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์แบบ โดยมีขั้นตอนที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

- 1) การระบุความต้องการจำเป็นเพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์กร

2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้นๆ

3) การกำหนดแนวทางการแก้ไขเพื่อขจัดความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยการประเมินขั้นสรุปสุดท้ายว่าทางเลือกใดเหมาะสมที่สุด

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น.80-81) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวข้องกับหลักการพื้นฐาน 2 ประการดังนี้

1) หลักความแตกต่าง ผู้วิจัยอาจออกแบบกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นให้มีการเปรียบเทียบข้อมูลสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น หรือออกแบบการวิจัยที่มีความแตกต่างแฝงอยู่ ความแตกต่างนั้นไม่ได้บ่งบอกว่าเป็นความต้องการจำเป็นเสมอไป แต่ขึ้นอยู่กับที่กำหนดระดับความสำคัญของเป้าหมายที่พึงประสงค์

2) หลักความสำคัญ สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นมีความสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนองและความต้องการจำเป็นนั้นต้องได้รับการจัดลำดับความสำคัญ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย

สรุปได้ว่า หลักการของการประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วย หลักความแตกต่างและหลักความสำคัญ ซึ่งนำมาออกแบบกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น โดยความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากจะต้องได้รับการตอบสนองและจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอนคือ การระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการกำหนดแนวทางการแก้ไข

1.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

การศึกษาขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น ทำให้ทราบข้อมูลเพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2550, น.105) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นจากนักวิชาการด้านการประเมินไว้ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ

ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมินประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิดกำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นตอนการออกแบบการประเมินเกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนงานด้านทรัพยากรค่าใช้จ่าย และระยะในการดำเนินงาน

ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นในชั้นของการนำผลไปใช้ประโยชน์

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, น.81-82) ได้สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสิ่งที่มุ่งหวังและการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน นำมาจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์ สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างจากการวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากการวิเคราะห์

Altschuld and Witkin (2000 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, น.100-101) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นคล้ายกับการประเมินแบบมีระบบ จึงได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมิน ดำเนินการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น ที่มีอยู่วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การประเมิน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดลำดับความต้องการ จำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุ

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน ดำเนินการจัดลำดับความต้องการก่อนหลัง และเกณฑ์การตัดสินใจหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การนำเสนอข้อมูลหรือเผยแพร่ข้อมูล หรือนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการครอบคลุมตั้งแต่ การวางแผนการประเมินความต้องการจำเป็น การออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น การรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ไปกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

1.5 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความต้องการจำเป็น เพื่อนำข้อมูลไปสู่การหาแนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยได้ศึกษาการจัดลำดับความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

1.5.1 หลักการของการจัดลำดับความจำเป็น

Witkin & Altschuld (1995 อ้างถึงใน จิตติกานต์ เอี่ยมสะอาด, 2559, น.21-24) กล่าวว่า หลักการของการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้ การจัดลำดับความสำคัญจะต้องพิจารณาทั้งด้านความเที่ยงและความตรง ต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการ จำเป็นซึ่งประกอบด้วย

- 1) ขนาดของความแตกต่างของสภาพในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
- 2) องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น
- 3) ระดับความยากง่าย ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
- 4) การประเมินความเสี่ยง
- 5) ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับ ส่วนอื่นๆ ของระบบ
- 6) ค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้ในการแก้ปัญหา
- 7) องค์ประกอบทางการเมือง หรือองค์ประกอบอื่นที่จะส่งผลต่อการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น คุณค่าของชุมชนท้องถิ่นและของชาติ รวมทั้งการคาดหวังของสาธารณะ

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นการตอบสนองเดี่ยวและรูปแบบ การตอบสนองคู่ ซึ่งเทคนิคที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นการตอบสนองคู่ (dual – response format) ดังรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไป

1.5.2 เทคนิคการจัดลำดับความจำเป็นสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual – response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model)

เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับข้อมูลการตอบสนองคู่ มีหลายกลุ่ม กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง กลุ่มวิธีที่ใช้หลักการของการ

วิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายส่วนประกอบ และกลุ่มวิธีกำหนดน้ำหนักความต้องการจำเป็น ซึ่งในงานวิจัยนี้นำเสนอเทคนิคการจัดลำดับความสำคัญสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ในกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง

กลุ่มวิธีที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I = \text{Importance}$) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What should be” และมาตรที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล ($D = \text{Degree of Success}$) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธี ดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$\text{MDF} = I - D$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลของค่าเฉลี่ยคือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง ข้อเสียของวิธีนี้ คือ บางครั้งความต้องการจำเป็นหลายข้อมีคะแนนความแตกต่างเท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากัน ด้วยข้อจำกัดของวิธีนี้จึงทำให้ให้นักวิชาการคิดหาวิธีอีกวิธีที่เหมาะสมกว่ามาใช้แทน โดยใช้น้ำหนักความสำคัญให้กับระดับที่คาดหวังเป็นตัวถ่วงคะแนน เรียกวิธีนี้ว่าวิธี Priority Needs Index (PNI)

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference Method) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D คูณด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$\text{PNI} = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงมาจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นางลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช (2550) เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I – D) แล้วนำมาหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังกลุ่ม

$$\text{PNI}_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

4. การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนของจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง – ต่ำ ตามที่กำหนด หรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่สุดเป็นจุดตัด (cut-off score)

สรุปได้ว่า เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญสำหรับข้อมูลการตอบสนองคู่ในกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง ซึ่งมีสูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

1. Mean Difference Method เป็นวิธีเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$\text{MDF} = I - D$$

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีที่ดัดแปลงมาจากวิธี MDF โดยมีสูตร ดังนี้

$$\text{PNI} = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงมาจากวิธี PNI ดั้งเดิม โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{PNI}_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

4. การวิเคราะห์เมทริกซ์ เป็นการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงโดยใช้จุดเป็นเกณฑ์ในการตัดสินความเหมาะสม จะเห็นได้ว่าจากเทคนิคการจัดลำดับความสำคัญสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ในกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง มีหลายวิธีในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง ซึ่งเป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมโดยนางลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช (2550) เพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผู้ให้ข้อมูลไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

2.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC (Professional Learning Community) คือ การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียน ในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียน ซึ่ง Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกันไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก ซึ่ง Senge (1990) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่าการมองว่านักเรียนเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองนักเรียนว่าเป็น “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้นเรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องการพัฒนาการเรียนรู้ของครู เพื่อส่งผลในการพัฒนานักเรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกันโดยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน รวมถึงการร่วมมือร่วมพลังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก

2.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

Hord (1997) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนของครู ที่มุ่งเน้นแสวงหาองค์ความรู้ร่วมกันและนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนตลอดจนการพัฒนาโรงเรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิต (2557, น. 93 - 102) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัวรวมใจและการรวมพลังของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิต และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557, น. 95) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง “การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น.7) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูว่า หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนย้า PLC เป็นเครื่องมือในการพัฒนาไม่ใช่หัวเรื่องในการสอน

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561, น. 8) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่าหมายถึง “การรวมตัวกันของบุคคลทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องอย่างร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนและของทุกๆคนในองค์กรนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อทุกคนและสังคม” สำหรับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา หมายถึง “การรวมตัวกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นัก การศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนแต่ละคนและทุกๆ คนเจริญก้าวหน้าอย่างเต็ม ศักยภาพตรงตามความสนใจและครบมาตรฐานหลักสูตร รวมทั้งครูและผู้บริหารทุกคนในสถานศึกษาได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน

จากการศึกษาความหมายของชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลทุกคนทุกฝ่ายอย่างร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้ การร่วมทำของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนแบบกัลยาณมิตร

2.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมความหมายขององค์ประกอบเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 6 องค์ประกอบ ตามแนวทางของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ที่ได้กำหนด ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมความหมายขององค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่ละองค์ประกอบไว้ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ร่วม

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น.22) ได้สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองภาพทิศทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่างๆ โดยเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน นำมาสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วม จนเกิดเป็นพลังของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord, 1997; Hargreaves, 2003)

2) เป้าหมายร่วม เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน (Hargreaves, 2003; Schmoker, 2004; DuFour, 2006)

3) คุณค่าร่วม เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญ เมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นคู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของผู้เรียนใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord, 1997; DuFour, 2006; Hargreaves, 2003)

4) ภารกิจร่วม เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ร่วมรวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกๆ ภารกิจสิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อศิษย์ ร่วมกันของครู (Louis & Kruse, 1995; Senge, 2000; DuFour, 2006)

เกศทิพย์ ศุภวานิช (2560) ได้สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง เป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

พชนีธ์ ธรรมเสนา (2551, น.23) ได้สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง กรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์การที่ทุกคนมององค์การมีความปรารถนาร่วมกัน ที่จะมุ่งทำให้กลายเป็นความจริง ทั้งนี้เพื่อการเรียนรู้ ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์การเป็นไปในทิศทางหรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน คือ สภาพขององค์การที่ทุกคนต้องการและเพื่อป้องกันการเรียนรู้แบบต่างๆคนต่างคิด ต่างคนต่างทำไปคนละทิศละทางจนสูญเสียความเป็นองค์การ

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2556, น. 21) ได้ให้ความเห็นว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ การมีพลังในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์การไปสู่จุดหมายที่กำหนดและเป็นพลังในการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะขึ้นมาและแบ่งปันให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ เข้าใจ โดยวิสัยทัศน์ร่วมนี้มีคุณค่าทั้งภายในและภายนอกต่อสมาชิกในองค์การ คุณค่าภายใน เช่น การสร้างแรงบันดาลใจให้คนเกิดความยึดมั่นศรัทธาหรือเกิดความผูกพันกับทีมกับองค์การ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้คนเกิดการคิดและทำในสิ่งที่ดีกว่า ส่วนคุณค่าภายนอก ได้แก่ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์การหรือองค์การมีความเป็นเลิศอันเป็นเป้าหมายของสมาชิกทุกคน

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ การมีภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางที่เสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วน

ร่วมในการสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนโดยเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น.23) ได้สรุปไว้ว่า ทีม เป็นการร่วมแรงร่วมใจของทุกคนในชุมชน โดยพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ด้วยความสมัครใจ เพื่อให้บรรลุผลบนพื้นฐานการคิดและการรับผิดชอบร่วมกัน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้สรุปไว้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมายและพันธกิจร่วมกันรวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse, & Marks, 1996) การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003; Stoll & Louis, 2007) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกันแบบวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) (DuFour, 2006) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิด ประสพการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำ และเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนืองนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตรทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni, 1994; Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2554; Olivier & Hipp, 2006; Little & McLaughlin, 1993)

เกศทิพย์ ศุภวานิช (2560) ได้สรุปไว้ว่า ทีม ร่วมแรง ร่วมใจและร่วมมือ หมายถึงต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการนำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับและให้ care และ Share

วิจารณ์ พานิช (2555, น.152 - 153) ได้สรุปไว้ว่า ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการรวมตัวกันบุคคล ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ในการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็น

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2556 , น.15) ได้สรุปไว้ว่า การเรียนรู้ของทีมมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง คือ การเพิ่มระดับความสามารถของทีมให้เหนือกว่าระดับความสามารถของบุคคลในทีม ซึ่งการพัฒนาทีมให้มีขีดความสามารถนั้น จำเป็นต้องมีการประสานความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี โดยผ่านการพูดคุยและการอภิปรายของผู้คนในองค์กร เพื่อให้เกิดการปรับทิศทางให้เหมาะสมกับองค์การ นอกจากนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคคลหรือทีม เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ คือ การพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์มีการประสานความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) ภาวะผู้นำร่วม

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น.25) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วม มี 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำในฐานะผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันหรือการเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้ 1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ (Kotter & Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน (Olivier & Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่ผู้นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา

การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์เสน่ห์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) 2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูก กระทำ และผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2554 ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อีสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพ ในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทาง วิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC (Thompson.et.al.,2004)

เกศทิพย์ ศุภวานิช (2560) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และผู้ที่สามารถสร้างให้ผู้อื่นเกิดภาวะผู้นำร่วมได้

นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561, น.62) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วม คือ การสร้างให้เกิดการนำร่วมกัน ในการลงมือทำงาน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ ด้วยการคอยดูแลและช่วยเหลือ การตระหนักในตนเอง การสร้างวิสัยทัศน์ด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น โดยให้ครูทำหน้าที่ประธาน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและให้แสดงออกอย่างอิสระด้วยความเต็มใจเป็นการร่วมกันนำความรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเอง สมาชิกหรือทีม เพื่อส่งผลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

นภาพิตร ดุสดี และ ปณิตา วรณพิรุณ (2563, น.164) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วม คือ การนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของตนเอง ทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อบุคคลใดนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อ PLC

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วม คือ การสร้างให้เกิดการมีภาวะผู้นำในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำร่วม ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้วยการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างทั่วถึงด้วยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเรียนรู้ในทุกๆ ด้าน

4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้สรุปไว้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Learning And Professional Development) มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิกจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่า การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูกู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกันถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างโมเดล ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553; Stoll & Louis, 2007)

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จากข้างในหรือภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึด การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้สติ การฟังการใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครูเห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญและการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553)

เกศทิพย์ ศุภวานิช (2560) ได้สรุปไว้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาตนเองร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพซึ่งเติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคนและพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน

นภาพิจิตร คุสดี และ ปณิตา วรรณพิรุณ (2563, น.164) ได้สรุปไว้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ

วิริยะ วรายุ (2559, น. 42) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพโดยที่ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ และตอบสนองกันระหว่างเพื่อนครูในกระบวนการช่วยเหลือกันระหว่างคณะครู ซึ่งคณะครูเหล่านั้นจะเป็นเสมือนผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับสมาชิกเพื่อนครูคนอื่นๆ โดยการเป็นพี่เลี้ยงให้แกกันและกัน และสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู มีรายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญของการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิกจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้ได้เป็นครูที่สมบูรณ์โดยมีนัยสำคัญ คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ความฉลาดทางอารมณ์

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้อื่นได้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และตอบสนองกัน

5) ชุมชนกัลยาณมิตร

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้สรุปไว้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร คือ การคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรม

แบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีที่สมาชิก ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน เพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาศึกษาและผู้เรียนสอดคล้องกับ Sergiovanni (1994) ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตมีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลัก วินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมรัตน์และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน (Boyd, 1992) ดังกล่าวนี้อาจขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

เกศทิพย์ ศุภวานิช (2560) ได้สรุปไว้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร ต้องปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการมีชั่วโมงพูดคุย

วิริยะ วรายุ (2559, น. 42) ชุมชนกัลยาณมิตร คือ วิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของครูมีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพและเป็นพื้นที่ให้รู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีที่สมาชิก ร่วมกันทำงานอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาศึกษาและผู้เรียน

นภาพิตร ดุสติและปณิตา วรณพิรุณ (2563, น.164) ได้สรุปไว้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร คือ กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน คือมุ่งเน้นการอยู่เป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งด้านการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีวัฒนธรรมที่เปิดเผย ทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง รู้สึกปลอดภัย บนพื้นฐานแห่งความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกทำร่วมกันแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาศึกษาและผู้เรียน

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) คือ กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันด้วย

ความเต็มใจบนพื้นฐานแห่งความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกันโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและ
ผู้เรียน

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวม
ไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน คือ มี
โครงสร้างที่สนับสนุน มีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อชุมชนให้สามารถดำเนินการได้อย่างสะดวก บรรลุ
ตามวัตถุประสงค์

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) โครงสร้าง
สนับสนุนชุมชน โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็น
องค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็น
วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุน
ตามบริบทชุมชนมี โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือ โครงสร้างการ
ปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มี
การบริหาร จัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997)
การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระสถานที่ ขนาดชั้นเรียน
ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน (Boyd,
1992) โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่าง
มีความสุข (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) มีรูปแบบการ สื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระ
ในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก
และมีระบบสารสนเทศของชุมชน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood & Louis, 1992)

เกศทิพย์ ศุภวานิช (2560) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง
การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระงานสอน สู่คุณภาพผู้เรียนโดยมีการสนับสนุน ลดความขัด
แย้ง มีรูปแบบเอื้อต่อการทำงาน

วิริยะ วรอายุ (2559, น. 42) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน
โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้ ลดความ
เป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทนและ
เป็นวัฒนธรรมที่ช่วยส่งเสริม วิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุน
ตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์

นภาพิตร ดุสดี และ ปณิตา วรรณพิรุณ (2563, น.164) ได้สรุปไว้ว่า
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน คือ โครงสร้างที่สนับสนุนการเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะลดความ

เป็นองค์การที่ยึดติดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดสรรปัจจัยสนับสนุนเอื้อต่อการดำเนินการของ PLC โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน คือ โครงสร้างที่สนับสนุนการ ก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลดความเป็นองค์การที่ยึดติดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทนและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณะสำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพและชุมชนกัลยาณมิตรแสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกันแบบทีมร่วมแรงร่วมใจมุ่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครูผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

2.4 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้สรุปการนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอน ดังนี้

1. เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่ายๆ (Take a baby steps) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายอภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่นๆ เพื่อกำหนดว่า จะดำเนินการอย่างไรโดยพิจารณาและสะท้อนผลในประเด็นต่อไปนี้

1.1 หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ

1.2 เราจะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร

1.3 การออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้

ที่สำคัญ

2. การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

3. การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

3.1 ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว (Long-term)

3.2 จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3.3 ให้เวลาสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

4. เริ่มต้นจากจุดเล็กๆ (Start small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็กๆก่อน แล้วค่อยปรับขยาย

5. ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก

6. วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success) เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไปความสำเร็จในอนาคต หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติและพฤติกรรมของครู

7. นำสู่สาธารณะ (Go public) แผนไหนที่สำเร็จก็จะมี การเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ

8. ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the body & nourish the brain) จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและเตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561, น. 16) ได้สรุปการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มี เงื่อนไขอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1. เงื่อนไขเชิงกายภาพและโครงสร้างพื้นฐานที่ประกอบด้วยความพร้อมด้านทรัพยากร เวลา และโครงสร้างขององค์การที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน

2. เงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์และความสามารถของบุคลากรที่ต้องมีความไว้วางใจ และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3. เงื่อนไขเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งผลักดันให้ PLC ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและบูรณาการไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสามารถเริ่มจากการวางแผนเป้าหมาย วางแผนและดำเนินการร่วมกันของทุกฝ่าย โดยต้องดูจากบริบทและทรัพยากรทุกส่วน ที่ใช้ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2.5 แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสามารถทำได้ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจในการดำเนินการ ซึ่งมีผู้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2551, น.5) ได้ให้ความเห็นว่า การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู ต้องดำเนินการโดยยึดหลักการที่ว่า การศึกษาและการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญต่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อการดำรงชีพและการปฏิบัติงานครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น.12) ได้กำหนดมาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
2. การกำกับติดตามนิเทศและประเมินผล
3. การสนับสนุนผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. การสรุปลงความรู้ที่จำเป็น
5. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

กัมพล ไชยพันธ์ (2554, น.21 - 23) ให้แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไว้ว่า ควรมีการกำหนดนโยบายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ชัดเจน รณรงค์สร้างความรู้ ความเข้าใจ หากจุดเริ่มต้นในชุมชน จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน สร้างความสนใจในวงกว้าง พัฒนาบุคลากรที่จะเป็นผู้ดำเนินงาน วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ จัดทำแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ จัดทำแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน วิเคราะห์ศักยภาพของหุ้นส่วน ดำเนินการตามแผนกิจกรรม ติดตามประเมินผล ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน สร้างเครือข่ายและหามาตรการในการระดมทุนจากแหล่งต่างๆ

วิจารณ์ พานิช (2556, น.135 - 136) ได้ให้ความเห็นว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูเพื่อศิษย์ ครูอาจเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มสาระของตนเองในโรงเรียน หรือเรียนรู้กับเพื่อนครูต่างโรงเรียนก็ได้ โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือจับคู่บัดดี้ เพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้บริหารโรงเรียนต้องมีใจจดจ่ออยู่ที่ Learning Outcome โดยหาทางส่งเสริมการวัด Learning Outcome เป็นระยะๆ โดยสร้างเป้าหมายขึ้นชมหรือเฉลิมฉลองเมื่อโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายในแต่ละระยะและส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งแสวงหาทรัพยากรในพื้นที่เพื่อให้การสร้าง PLC ประสบผลสำเร็จ

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561, น. 16) ได้ให้ความเห็นว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษามีแนวทางอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ เป้าหมาย คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน กระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง ความร่วมมือรวมพลัง

เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสรรค์แผนกิจกรรมการเรียนรู้ การเพิ่มความชำนาญการและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องและการเรียนรู้ต้องทำอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยแนวคิดดังกล่าวนี้ ช่วยสนับสนุนให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นการบ่มเพาะวิถีของความเป็นสังคมประชาธิปไตยให้กับผู้เรียนอย่างถูกต้องและเหมาะสม

สรุปได้ว่า แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร ต้องมีความทุ่มเทความรู้ความสารถอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกคน

3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

จากการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีสภาพบริบทที่มีความพร้อมในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 สภาพและข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี

ชุมพร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตั้งอยู่ ณ อาคารเลขที่ 261/29 ถนนอำเภอ ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นปีที่ 1 - 6 ใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 แห่ง และจังหวัดชุมพร จำนวน 22 แห่ง

วิสัยทัศน์ องค์กรมีมติใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้วยศาสตร์พระราชา สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
3. พัฒนาศักยภาพผู้เรียน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่มาตรฐานสากล ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะ และคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

4. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะเทคโนโลยี ดิจิทัล และสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ

5. จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมยุคใหม่ และเครือข่ายความร่วมมือ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับการศึกษาตามสิทธิอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นคนดี คนเก่ง มี คุณภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ดำเนินชีวิตตามวิถีไทย และปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงของโลกใน ศตวรรษที่ 21

4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีจรรยาบรรณ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างเสริมคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีการบริหาร จัดการเชิงบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมยุคใหม่รวมถึง เครือข่ายความร่วมมือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร รับผิดชอบการจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นปีที่ 1 - 6 ของ 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 แห่งและจังหวัดชุมพร จำนวน 22 แห่ง ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยในจังหวัดชุมพร ซึ่ง ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำแนกตามขนาด ได้ ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 11 โรงเรียน

2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 7 โรงเรียน

3. โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 โรงเรียน

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลข้าราชการครู นักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร

ที่	โรงเรียน	ขนาด	จำนวน ผอ.	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน	รวม
1	โรงเรียนนครนพิทยาคม	เล็ก	1	21	226	248
2	โรงเรียนเขาทะเลพิทยาคม	เล็ก	1	25	323	349
3	โรงเรียนด่านสวีวิทยา	เล็ก	1	19	146	166
4	โรงเรียนนาสักวิทยา	เล็ก	1	17	78	96
5	โรงเรียนชลธารวิทยา	เล็ก	1	20	77	98
6	โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา	เล็ก	1	18	240	259
7	โรงเรียนหงส์เจริญพิทยาคม	เล็ก	1	21	195	217
8	โรงเรียนท่าข้ามวิทยา	เล็ก	1	27	341	369
9	โรงเรียนศรีราษฎร์ 1	เล็ก	1	18	97	116
10	โรงเรียนทุ่งคาพิทยาคาร	เล็ก	1	20	124	145
11	โรงเรียนปากน้ำชุมพรวิทยา	เล็ก	1	23	208	232
12	โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา	กลาง	1	45	931	976
13	โรงเรียนพะโต๊ะวิทยา	กลาง	1	35	511	547
14	โรงเรียนเมืองหลังสวน	กลาง	1	51	797	849
15	โรงเรียนมาบอำมฤตวิทยา	กลาง	1	39	693	733
16	โรงเรียนปะทิววิทยา	กลาง	1	42	571	614
17	โรงเรียนท่าแซะรัชดาภิเษก	กลาง	1	76	1,148	1,225
18	โรงเรียนละแมวิทยา	กลาง	1	73	1,208	1,282
19	โรงเรียนสวีวิทยา	ใหญ่	1	127	1,979	2,107
20	โรงเรียนสวนศรีวิทยา	ใหญ่พิเศษ	1	123	2,614	2,738
21	โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา	ใหญ่พิเศษ	1	124	2,564	2,689
22	โรงเรียนศรีราษฎร์	ใหญ่พิเศษ	1	124	3,338	3,463

3.2 แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(Professional Learning Community: PLC) ได้ส่งเสริมให้เขตพื้นที่การศึกษามีโครงการต่างๆในการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนที่แท้จริง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ต้องการให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น โดยการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับสถานศึกษา ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

3.2.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา คณะกรรมการจำนวนตามความเหมาะสม

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 3) หัวหน้าสาระ / หัวหน้าฝ่าย
- 4) ครูคู่คิด

3.2.2 การกำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา จัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ สถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) สร้างทีมงาน PLC ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
- 2) สร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา (พาคู พาคิด พาทำ)
- 3) สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น (ระดับบุคคล ระดับองค์กรระดับหน่วยงาน)
- 4) กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล
- 5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.3 การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

- 1) ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษาพร้อมทั้งบันทึก ร่องรอยการรวมกลุ่ม ปฏิบัติการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับดังนี้
 - (1) ค้นหาปัญหา
 - (2) ทหาสาเหตุ
 - (3) แนวทางแก้ไข
 - (4) ออกแบบกิจกรรมและ
 - (5) นำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผล
- 2) สรุปรายงานผล และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.2.4 การกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล

- 1) จัดทำแผนและเครื่องมือ กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC
- 2) คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา ดำเนินการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC
- 3) เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่อสถานศึกษา

3.2.5 การสรุปรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

- 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการดำเนินการตามกระบวนการ PLC พร้อม บันทึกร่องรอยการดำเนินการ PLC เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา สรุปและรายงานผลการดำเนินการ ติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในสถานศึกษา
- 3) สถานศึกษารายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่อสถานศึกษา ต่อสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.2.6 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่อสถานศึกษา

- 1) สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่อสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
 - 2) ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีกระบวนการดำเนินการที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างได้ และเผยแพร่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- ขั้นตอนการนำ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

3.3 แผนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ปีการศึกษา 2564

โครงการการนิเทศแบบร่วมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง แบ่งเป็น 4 มิติ ดังนี้

- มิติที่ 1 การนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ
- มิติที่ 2 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- มิติที่ 3 การขับเคลื่อนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน (PLC)
- มิติที่ 4 การจัดระบบนิเทศ ติดตาม Online Education 4.0

3.3.1 เป้าหมายและความคาดหวังของโครงการ

- 1) พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
- 2) พัฒนาเครือข่ายครูแกนนำ ครูมืออาชีพ พัฒนาวิชาชีพ
- 3) นักเรียนได้รับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 4) สร้างความสุขในการเรียนรู้ ห้องเรียนแห่งความสุข
- 5) สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชน
- 6) พัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ
- 7) สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

3.3.2 แนวทางการดำเนินโครงการ

- 1) พัฒนาครูแกนนำ (ครูผู้ร่วมนิเทศ)
- 2) ผู้ร่วมนิเทศ จัดตั้งกลุ่ม PLC ในสถานศึกษา ดำเนินการจัดรูปแบบ/นวัตกรรมในการขับเคลื่อนระดับสถานศึกษา
- 3) ขับเคลื่อน PLC เปิดชั้นเรียนเต็มรูปแบบ
- 4) จัดนิทรรศการ สานสัมพันธ์เครือข่ายทางวิชาการ PLC ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
- 5) สรุปโครงการ รายงานผลและพัฒนาต่อยอดในปีการศึกษา 2564

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ส่งเสริมให้มีโครงการต่างๆ ในการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนที่แท้จริง ซึ่งมีการดำเนินการในการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน จัดทำแผนงานการขับเคลื่อน การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม นิเทศ ประเมินผลและสรุปรายงานผลการดำเนินการของการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเขต 2 วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อสร้างแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนว

ทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน 2) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 12 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกันเช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและ 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของครูโดยแนวทางทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกรายการ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบ คุณลักษณะ และรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีแนวทางการจัดการ เรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ นักเรียน รวมจำนวน 64 คน 2) ตัวแทนจากพื้นที่ศึกษา นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียน ในประเทศไทย เป็นรูปแบบของระบบที่คลี่คลายแบบเปิดที่มุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่ง การเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 บนฐานความจริงร่วมกันด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทาง อย่างต่อเนื่องและส่งผลกันเป็นลำดับ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตรวิถีไทย องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม องค์ประกอบที่ 4 ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน องค์ประกอบที่ 5 ระบบที่มเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ภาวะความเป็นครู และองค์ประกอบที่ 6 พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัดของพื้นที่เรียนรู้ 6 พื้นที่ย่อย ประกอบด้วย PLC พื้นที่กลาง, PLC พื้นที่คู่วิชาชีพ, PLC พื้นที่ทีมเรียนรู้, PLC พื้นที่วงเวียน เรียนรู้ต่างๆ ,PLC พื้นที่เสมือนและPLC พื้นที่ระหว่างโรงเรียน

ศิริรัตน์ โกศล (2559) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 วัตถุประสงค์ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและ ตัวชี้วัดแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการ พัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการ

เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 419 คน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ได้แก่ การใช้ข้อมูล จากหลายแหล่งในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การสอนและการเรียนของนักเรียน และมีการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่สำคัญของโรงเรียน ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ มีการยึดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ของโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติในการตัดสินใจและโรงเรียนมีเป้าหมายเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่า คะแนนจากการทดสอบและเกรดของผู้เรียนรวมทั้งการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียมีความคาดหวังที่สูงในเรื่อง ความสำเร็จของผู้เรียนเช่นเดียวกับโรงเรียน ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน ได้แก่ มี โอกาสสังเกตการสอนและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน แบบกัลยาณมิตรสนทนาอย่างสม่ำเสมอ และ สถานศึกษามีการจัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับความรู้อย่างเป็นระบบสะดวกต่อการใช้งาน เช่นการบันทึก เป็น CD การลงใน Website การสรุปเป็นรูปเล่ม และการมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรซึ่ง สะท้อนให้เห็นถึงพันธะสัญญาในความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียน และด้านการส่งเสริมแหล่ง เรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ มีการเชื่อมโยงระบบการทำงานกับเทคโนโลยีเพื่อให้ครู สามารถใช้งานได้ทันต่อความต้องการ และสถานศึกษามีงบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาใน ด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น การจัดอบรมครูในการใช้ ICT และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งมีกล ยุทธ์ในการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และผลการประเมินแนว ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน

วิริยะ วรายุ (2559) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลาย มาศพัฒนา วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสา ราษฏ์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ 1) ทีมงานในการทำการเทียบเคียงสมรรถนะของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) จำนวน 9 คน 2) ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) จำนวน 1 คน และผู้รับผิดชอบผู้รับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา จำนวน 1 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลการบูรณาการ พบว่า ควรมีการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบ เพราะทุก องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน ต้องดำเนินการไปพร้อมๆกัน ไม่สามารถดำเนินการได้ เฉพาะองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งและได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาให้สูงขึ้นเทียบเท่ากับผล การดำเนินของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา เพื่อลดช่องว่างของการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) และผลการปฏิบัติ พบว่า มีการกำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแนวทางในการจัดทำแผนดำเนินการ และมีการดำเนินการปรับเทียบซ้ำเมื่อแล้วเสร็จการดำเนินการ ผลที่ปรากฏ คือ การดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) เพิ่มขึ้นจากเดิมและใกล้เคียงกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนามากที่สุด

จิตติกานต์ เอี่ยมสะอาด (2559) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาครูและผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี วัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาครูและผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีและเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูและผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูและผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 60 คน ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นที่มากที่สุด ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รองลงมาเป้นมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนตามลำดับและแนวทางการพัฒนาครูและผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มีวิธีการพัฒนา คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การจัดทำทีมงานเพื่อการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน การอบรม การนิเทศ การกระตุ้นให้ครูทำผลงาน การสนับสนุนให้ครูเป็นวิทยากร การมอบหมายให้ครูอ่านงานวิจัยและการฝึกอบรม

วาสนา ทองทวีอังยศ (2560) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา วัตถุประสงค์ได้แก่ 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 333 คน ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีผลสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ซึ่งครูควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้สร้างค่านับถือและความเชื่อใจให้แก่กัน ร่วมกันจัดกิจกรรม มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู การให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุง และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับ ส่วนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านที่ต่ำที่สุด

ได้แก่ ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งต้องเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน โดยเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 103 โรงเรียน โรงเรียนละ 7 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและด้านเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานที่ตั้งในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาล พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกันส่วนผลการเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความโดดเด่นในด้านการเป็นต้นแบบโรงเรียนดีประจำตำบลและโรงเรียนที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงในระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันโดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องมีนโยบายทิศทางและกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการทำงานไปสู่ความสำเร็จ ร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนางานเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ เกิดการรวมตัวของกลุ่มครู เสริมสร้างความแข็งแกร่ง

ด้านวัฒนธรรมของชุมชนในการเรียนรู้ในโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรและความไว้วางใจกัน แสดงออกด้วยความเต็มใจ

4.2 งานวิจัยในประเทศ

Louis and Kruse (1995) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ในโรงเรียนที่มีความเป็นชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แท้จริงจะทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานของครูและนำไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจในการสอนและความพึงพอใจในการทำงานรวมทั้งความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

Hord (1997) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ผลดีของโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้กับโรงเรียนที่ไม่มีการจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่ามีผลดีอย่างไร พบผลดีต่อครูผู้สอนดังนี้

- 1) ลดความรู้สึก โดดเดี่ยวในงานสอน
- 2) ได้เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจ
- 3) ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน รับผิดชอบต่อการพัฒนาโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของนักเรียน
- 4) เกิดพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอน ในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆเกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียน ซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
- 5) เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนแตกฉานมากยิ่งขึ้นและรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
- 6) รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา
- 7) เกิดแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป
- 8) เพิ่มความพึงพอใจ สร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้นและลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง
- 9) มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว
- 10) มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน
- 11) มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่างๆ ส่วนผลดีที่มีต่อนักเรียนคือ 1) ลดอัตราการตกซ้ำชั้น 2) ลดอัตราการขาดเรียน 3) ผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเด่นชัดโดยเฉพาะในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดและ 5) ความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลงชัดเจน

Huffman (2003) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการทำให้ผู้บริหารและครูมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้อันดีของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน ต้องมีการประสานร่วมมือกันในการทำงานมีการแสดงออกถึงการให้เกียรติกันซึ่งกันและกันรวมถึงมีความไว้วางใจต่อกัน

สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยค้นคว้า ศึกษาและรวบรวมความหมายขององค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ตามแนวทางที่สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กำหนดไว้ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ซึ่งสรุปได้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการวิจัย จำแนกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร รวมทั้งสิ้นจำนวน 176 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 128 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลากของรายชื่อสถานศึกษาและกำหนดให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	88	64
ขนาดกลาง	56	40
ขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่	32	24
รวม	176	128

2. เครื่องมือการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่

2.1 ลักษณะเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

เกณฑ์การประเมินแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ที่มีความหมายของแต่ละระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ หนังสือ และเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

2.2.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดรูปแบบ โครงสร้าง และขอบเขตของเนื้อหา

2.2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตามรายละเอียดของนิยามศัพท์เฉพาะและนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบ

2.2.4 นำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบค่าของความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ให้ครอบคลุมกระทงคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

2.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร จำนวน 30 คน ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบราค (Cronbach, 1970: อ้างถึงในสุวิมล ติรกานันท์ 2551, น.156) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99 และ 0.99 ตามลำดับ

2.2.6 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระแล้วเตรียมนำเครื่องมือไปใช้เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.7 นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอรับหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยจาก

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช แล้วนำส่งไปยังสถานศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งและรับแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นประชากรของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยกำหนดการนัดหมายเพื่อเก็บแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม จำนวน 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งทุกฉบับมีความสมบูรณ์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องมือทางสถิติ เพื่อแปรผลและนำเสนอข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ตามข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ที่ใช้เกณฑ์สำหรับการแปลความหมายระดับความคิดเห็น (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้สูตรลำดับความต้องการจำเป็นสูตรปรับปรุง (Modified Priority Needs) หรือ PNI modified ที่ได้มีการปรับปรุงสูตรโดย นางลักษณ วิรัชชัยและสุวิมล

ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ซึ่งวิธีหาค่าความแตกต่างของสภาพที่คาดหวังจะเป็นและสภาพปัจจุบันด้วยสูตรคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ PNI modified หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

โดยผลการวิเคราะห์ค่า PNI ที่ได้ จะจำแนกทั้งค่า PNI เป็นรายชื่อ และค่า PNI เป็นรายด้าน โดยข้อหรือด้านที่มีค่า PNI มากกว่า แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นมากกว่า จึงควรนำมาปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนาข้อหรือด้านที่มีค่า PNI น้อยกว่า

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งเป็นการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กิ่งโครงสร้าง โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินผลการดำเนินงานดีเด่นด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 6 คน และศึกษานิเทศก์ที่ได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กิ่งโครงสร้าง ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยเครื่องมือดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 สรุประดับความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1

2.2.2 ร่างแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.2.3 แนวคำถามการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่มุ่งถามความเป็นไปได้ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุมของคำถามเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลาในการขอสัมภาษณ์และดำเนินการสัมภาษณ์โดยการเสนอแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์พิจารณาและเสนอแนะ

3.3 ผู้วิจัยสรุปและบันทึกผลการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตอนที่ 3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งเป็นการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยมจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดังปรากฏผลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 128)		
สถานภาพส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	42	32.81
หญิง	86	67.19
รวมเฉลี่ย	128	100.0
2. อายุ		
20-30 ปี	27	21.09
31-40 ปี	47	36.71
41 ปีขึ้นไป	54	42.20
รวมเฉลี่ย	128	100.0
2. ประสบการณ์ทำงาน		
1- 5 ปี	28	21.88
6 - 10 ปี	32	25.00
11 ปี ขึ้นไป	68	53.12
รวมเฉลี่ย	128	100.0
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	64	50.00
ขนาดกลาง	40	31.25
ขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่	24	18.75
รวมเฉลี่ย	128	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 67.19 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 มีประสบการณ์ทำงาน 11

ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 53.12 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 64 คนคิดเป็นร้อยละ 50.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมปรากฏดัง ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังในภาพรวม

(n = 128)

ข้อ ที่	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	3.84	0.59	มาก	6	4.51	0.60	มากที่สุด	5
2	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	3.87	0.57	มาก	5	4.55	0.53	มากที่สุด	3
3	ด้านภาวะผู้นำร่วม	3.90	0.58	มาก	4	4.55	0.55	มากที่สุด	3
4	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	4.09	0.60	มาก	1	4.60	0.53	มากที่สุด	2
5	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.02	0.56	มาก	2	4.63	0.51	มากที่สุด	1
6	ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	3.95	0.57	มาก	3	4.57	0.52	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย		3.94	0.51	มาก		4.57	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ผลปรากฏดังนี้ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.51) และสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

วิชาชีพ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.60) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.56) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.57) ด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.58) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.57) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่คาดหวัง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.53) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.52) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.53) ด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.55) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษาทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังแต่ละด้านปรากฏผลการวิเคราะห์ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.3 - 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

(n=128)

ข้อที่	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการวางเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน	3.95	0.72	มาก	1	4.50	0.69	มากที่สุด	4
2	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน	3.90	0.70	มาก	2	4.55	0.65	มากที่สุด	1
3	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงเกี่ยวกับแนวปฏิบัติให้ครูและบุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	3.87	0.81	มาก	3	4.48	0.72	มาก	6

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=128)

ข้อที่	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
4	สถานศึกษามีการประชุมและวางแผนการปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม	3.80	0.73	มาก	5	4.53	0.68	มากที่สุด	2
5	สถานศึกษามอบหมายผู้รับผิดชอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน	3.84	0.73	มาก	4	4.52	0.70	มากที่สุด	3
6	สถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	3.68	0.71	มาก	6	4.49	0.66	มาก	5
รวมเฉลี่ย		3.84	0.59	มาก		4.51	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านวิสัยทัศน์ร่วมในภาพรวม ผลปรากฏดังนี้สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.59) และสภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.60)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายชื่อ พบว่า แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีด้านวิสัยทัศน์ร่วมรายชื่อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.72) สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.70) สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงเกี่ยวกับแนวปฏิบัติให้ครูและบุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.81) สถานศึกษามอบหมายผู้รับผิดชอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.73) สถานศึกษามีการประชุมและวางแผนการ

ปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.73) และสถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่คาดหวังเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีด้านวิสัยทัศน์ร่วมรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.65) สถานศึกษามีการประชุมและวางแผนการปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.68) สถานศึกษามอบหมายผู้รับผิดชอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.70) สถานศึกษามีการวางแผนเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.69) สถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.66) และสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงเกี่ยวกับแนวปฏิบัติให้ครูและบุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

(n=128)

ข้อที่	ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
7	ครูและบุคลากรรับรู้และเข้าใจความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน	3.84	0.67	มาก	4	4.48	0.62	มาก	6
8	ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.77	0.69	มาก	5	4.52	0.61	มากที่สุด	4

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
9	ครูและบุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานตามแนวทางการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.69	0.73	มาก	6	4.49	0.65	มาก	5
10	ครูและบุคลากรร่วมกัน แลกเปลี่ยนรู้เกี่ยวกับปัญหาการ เรียนการสอนที่เกิดอย่าง สม่ำเสมอ	3.87	0.75	มาก	3	4.53	0.64	มากที่สุด	3
11	ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันซึ่งกันและกันในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	3.99	0.68	มาก	2	4.60	0.62	มากที่สุด	2
12	ครูและบุคลากรทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	4.04	0.73	มาก	1	4.69	0.59	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		3.87	0.57	มาก		4.55	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจในภาพรวม ผลปรากฏดังนี้สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.57) และสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.53)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายข้อพบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.73) ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.68) ครูและบุคลากรร่วมกันแลกเปลี่ยนรู้เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.75) ครูและบุคลากรรับรู้และเข้าใจความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.67) ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.69) และครูและบุคลากร

สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่คาดหวังเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจรายชื่อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.59) ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.62) ครูและบุคลากรร่วมกันแลกเปลี่ยนรู้เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.64) ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.61) ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.65) และครูและบุคลากรรับรู้และเข้าใจความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ด้านภาวะผู้นำร่วม

(n=128)

ข้อที่	ด้านภาวะผู้นำร่วม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
13	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	3.87	0.79	มาก	5	4.49	0.64	มาก	7
14	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.80	0.78	มาก	7	4.55	0.66	มากที่สุด	4
15	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม	3.92	0.69	มาก	3	4.59	0.60	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านภาวะผู้นำร่วม	(n=128)							
		สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
16	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตั้งกลุ่มทำงานที่ไม่เป็นทางการในแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นได้ตามเหมาะสม	3.93	0.67	มาก	2	4.52	0.64	มากที่สุด	6
17	สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรในการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.93	0.71	มาก	2	4.54	0.61	มากที่สุด	5
18	สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.84	0.70	มาก	6	4.54	0.62	มากที่สุด	5
19	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความสามารถผ่านการนำเสนอและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึง	3.99	0.63	มาก	1	4.60	0.61	มากที่สุด	2
20	สถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจอย่างจริงจัง	3.88	0.73	มาก	4	4.61	0.63	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		3.89	0.58	มาก		4.55	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านภาวะผู้นำร่วมในภาพรวม ผลปรากฏดังนี้ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.58) และสภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.55)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายชื่อ พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีด้านภาวะผู้นำร่วมรายชื่อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความสามารถผ่านการนำเสนอและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.63) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตั้งกลุ่มทำงานที่ไม่เป็นทางการในแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นได้ตามเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.67) สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรในการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.71) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามที่ตนเอง มีความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.69) สถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจอย่างจริงจังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.73) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.79) และสถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.70) ตามลำดับในส่วนของสภาพที่คาดหวังเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีด้านภาวะผู้นำร่วมรายชื่อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่สถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.63) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความสามารถผ่านการนำเสนอและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.61) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเป็นผู้นำ ในการปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.60) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.66)สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรในการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.61) สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตั้งกลุ่มทำงานที่ไม่เป็นทางการในแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นได้ตามเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.64)และสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ด้านการเรียนรู้และการ
พัฒนาวิชาชีพ

(n=128)

ข้อ ที่	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
21	สถานศึกษาสร้างความตระหนัก และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้อย่าง สม่ำเสมอ	3.90	0.71	มาก	7	4.52	0.64	มากที่สุด	7
22	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรได้ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะอย่าง สม่ำเสมอและทั่วถึง	4.13	0.68	มาก	4	4.62	0.60	มากที่สุด	3
23	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาครูและบุคลากรในการ สร้างผลงานทางวิชาการอย่าง ต่อเนื่อง	3.95	0.71	มาก	6	4.59	0.62	มากที่สุด	5
24	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ หลากหลายและทันสมัยอยู่เสมอ	4.21	0.72	มาก	1	4.66	0.58	มากที่สุด	1
25	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่ หลากหลายและตรงความ ต้องการของผู้เรียน	4.17	0.74	มาก	2	4.61	0.61	มากที่สุด	4
26	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ เรียนการสอนอย่างเหมาะสมและ เพียงพอ	4.14	0.76	มาก	3	4.63	0.56	มากที่สุด	2
27	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการ จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น นักเรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจน	4.06	0.74	มาก	5	4.57	0.61	มากที่สุด	6
รวมเฉลี่ย		4.08	0.60	มาก		4.60	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพในภาพรวม ผลปรากฏดังนี้ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.60) และ สภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.53)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายข้อ พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา มีด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่หลากหลายและทันสมัยอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่หลากหลายและตรงความต้องการของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.76) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำ ผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.68) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนการ สอนที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74) สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.71) และสถานศึกษาสร้างความตระหนักและส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่คาดหวังเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไป น้อย ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่หลากหลายและทันสมัยอยู่เสมอ มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.58) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยี สารสนเทศ มาใช้ในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.56) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทย ฐานะอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.60) สถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและตรงความต้องการของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.61) สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู และบุคลากรใน การสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.62) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็น สำคัญอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.61) และสถานศึกษาสร้าง

ความตระหนักและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

(n=128)

ข้อที่	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
28	ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัว	3.95	0.72	มาก	6	4.59	0.61	มากที่สุด	5
29	ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	3.99	0.67	มาก	5	4.64	0.57	มากที่สุด	2
30	ครูและบุคลากรให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็น	4.04	0.67	มาก	2	4.66	0.58	มากที่สุด	1
31	ครูและบุคลากรยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน	4.02	0.64	มาก	3	4.61	0.58	มากที่สุด	4
32	ครูและบุคลากรมีหลักการในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา	4.02	0.66	มาก	3	4.59	0.58	มากที่สุด	5
33	ครูและบุคลากรสามารถนำวิถีชีวิตประจำวันมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	0.62	มาก	4	4.63	0.56	มากที่สุด	3
34	ครูและบุคลากรมีความพยายามในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.08	0.72	มาก	1	4.66	0.55	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.01	0.56	มาก		4.63	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านชุมชนกัลยาณมิตรในภาพรวม ผลปรากฏดังนี้ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.56) และสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายชื่อ พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีด้านชุมชนกัลยาณมิตรรายชื่อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูและบุคลากรมีความพยายามในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.72) ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.67) ครูและบุคลากรมีหลักการในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.66) ครูและบุคลากรยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.64) ครูและบุคลากรสามารถนำวิถีชีวิตประจำวันมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.62) ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.67) และครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ในส่วนของสภาพที่คาดหวังเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีด้านชุมชนกัลยาณมิตรรายชื่อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ครูและบุคลากรมีความพยายามในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.55) ครูและบุคลากรให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.58) ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.57) ครูและบุคลากรสามารถนำวิถีชีวิตประจำวันมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.56) ครูและบุคลากรยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.58) ครูและบุคลากรมีหลักการในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.58) และครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ด้านโครงสร้างสนับสนุน
ชุมชน

(n=128)

ข้อที่	ด้านโครงสร้างสนับสนุน ชุมชน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
35	สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างชัดเจน	3.93	0.66	มาก	3	4.53	0.60	มากที่สุด	4
36	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปี	3.84	0.74	มาก	6	4.52	0.62	มากที่สุด	5
37	สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.86	0.70	มาก	5	4.58	0.61	มากที่สุด	2
38	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม	3.96	0.64	มาก	2	4.58	0.56	มากที่สุด	2
39	สถานศึกษามีเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึงและครอบคลุม	3.92	0.68	มาก	4	4.56	0.60	มากที่สุด	3
40	สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนรอบข้างสถานศึกษา	4.13	0.71	มาก	1	4.65	0.56	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		3.94	0.57	มาก		4.57	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนในภาพรวม ผลปรากฏดังนี้ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.57) และสภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.52)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายข้อ พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชนรอบข้างสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.71) สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.64) สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.66) สถานศึกษามีเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึงและครอบคลุมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.68) สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.70) และสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ ในส่วนของสภาพที่คาดหวังเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามีด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี กับชุมชนรอบข้างสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56) สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.61) สถานศึกษามีเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึงและครอบคลุมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.60) สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.60) และสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (\bar{X}_1) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (\bar{X}_2) มาจัดลำดับด้วยการหาค่าดัชนีของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI_{modified}) โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษาในภาพรวม

(n = 128)

ด้าน ที่	การส่งเสริมการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ยสภาพ	ค่าเฉลี่ยสภาพที่	ดัชนีความต้องการ จำเป็นPNI _{modified}	ลำดับ
		ปัจจุบัน (\bar{X}_1)	คาดหวัง (\bar{X}_2)		
1	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	3.84	4.51	0.18	1
2	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	3.87	4.55	0.18	1
3	ด้านภาวะผู้นำร่วม	3.90	4.55	0.17	2
4	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.09	4.60	0.13	5
5	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.02	4.63	0.15	4
6	ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	3.95	4.57	0.16	3

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี
ชุมพร ในภาพรวม ทั้ง 6 ด้านเมื่อพิจารณา พบว่าลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์
ร่วม (PNI_{modified} = 0.18) และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (PNI_{modified} = 0.18) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะ
ผู้นำร่วม (PNI_{modified} = 0.17) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (PNI_{modified} = 0.16) ด้านชุมชน
กัลยาณมิตร (PNI_{modified} = 0.15) และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (PNI_{modified} = 0.13)
ตามลำดับ

ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการ
จำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปรากฏผลดังรายละเอียด ในตารางที่ 4.10 – 4.15

ตารางที่ 4.10 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

(n = 128)

ข้อที่	การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (ด้านวิสัยทัศน์ร่วม)	ค่าเฉลี่ยสภาพ	ค่าเฉลี่ยสภาพ	ดัชนีความ	
		ปัจจุบัน (\bar{X}_1)	ที่คาดหวัง (\bar{X}_2)	ต้องการจำเป็น (PNI _{modified})	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการวางเป้าหมายร่วมกันในการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่าง ชัดเจน	3.95	4.50	0.14	6
2	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดแนว ทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างชัดเจน	3.90	4.55	0.17	4
3	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงเกี่ยวกับ แนวปฏิบัติให้ครูและบุคลากรรับทราบอย่าง ทั่วถึง	3.87	4.48	0.16	5
4	สถานศึกษามีการประชุมและวางแผนการ ปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพอย่างเหมาะสม	3.80	4.53	0.19	2
5	สถานศึกษามอบหมายผู้รับผิดชอบในการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน	3.84	4.52	0.18	3
6	สถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึง	3.68	4.49	0.22	1

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี
ชุมพร ในรายข้อด้านวิสัยทัศน์ร่วมเมื่อพิจารณา พบว่าลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่
สถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง (PNI_{modified} = 0.22) รองลงมาได้แก่
สถานศึกษามีการประชุมและวางแผนการปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่าง
เหมาะสม (PNI_{modified} = 0.19) สถานศึกษามอบหมายผู้รับผิดชอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน (PNI_{modified} = 0.18) สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาร่วมกันกำหนดแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.17$) สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงเกี่ยวกับแนวปฏิบัติให้ครูและบุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$) และสถานศึกษามีการวางเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.14$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

(n = 128)

ข้อที่	การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (\bar{X}_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่คาดหวัง (\bar{X}_2)	ดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI_{modified})	ลำดับ
7	ครูและบุคลากรรับรู้และเข้าใจ ความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน	3.84	4.48	0.17	3
8	ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.77	4.52	0.20	2
9	ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตาม แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.69	4.49	0.21	1
10	ครูและบุคลากรร่วมกันแลกเปลี่ยนรู้ เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนที่เกิด อย่างสม่ำเสมอ	3.87	4.53	0.17	3
11	ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างสม่ำเสมอ	3.99	4.60	0.15	5
12	ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมี ความสุข	4.04	4.69	0.16	4

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรายข้อ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ เมื่อพิจารณา พบว่าลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ (PNI_{modified} = 0.21) รองลงมาได้แก่ ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน (PNI_{modified} = 0.20) ครูและบุคลากรรับรู้และเข้าใจความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน (PNI_{modified} = 0.17) ครูและบุคลากรร่วมกันแลกเปลี่ยนรู้เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดอย่างสม่ำเสมอ (PNI_{modified} = 0.17) ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข (PNI_{modified} = 0.16) และครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ (PNI_{modified} = 0.15) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ลำดับของความถี่ของการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำร่วม

(n = 128)

ข้อที่	การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ด้านภาวะผู้นำร่วม)	ค่าเฉลี่ยสภาพ	ค่าเฉลี่ยสภาพที่	ดัชนีความ	
		ปัจจุบัน (\bar{X}_1)	คาดหวัง (\bar{X}_2)	ต้องการจำเป็น (PNI _{modified})	ลำดับ
13	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	3.87	4.49	0.16	5
14	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.80	4.55	0.20	1
15	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม	3.92	4.59	0.17	4
16	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตั้งกลุ่มทำงานที่ไม่เป็นทางการในแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นได้ตามเหมาะสม	3.93	4.52	0.15	6
17	สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรในการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.93	4.54	0.16	5

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

(n = 128)

ข้อที่	การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ด้านภาวะผู้นำร่วม)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (\bar{X}_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ คาดหวัง (\bar{X}_2)	ดัชนีความ	
				ต้องการจำเป็น (PNI _{modified})	ลำดับ
18	สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.84	4.54	0.18	3
19	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความสามารถผ่านการนำเสนอและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึง	3.99	4.60	0.15	6
20	สถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจอย่างจริงจัง	3.88	4.61	0.19	2

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรายชื่อ ด้านภาวะผู้นำร่วมเมื่อพิจารณา พบว่าลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ (PNI_{modified} = 0.20) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจอย่างจริงจัง (PNI_{modified} = 0.19) สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.18) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามที่ตนเอง มีความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม (PNI_{modified} = 0.17) สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรในการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (PNI_{modified} = 0.16) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตั้งกลุ่มทำงานที่ไม่เป็นทางการในแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นได้ตามเหมาะสม (PNI_{modified} = 0.15) และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความสามารถผ่านการนำเสนอและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึง (PNI_{modified} = 0.15) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

(n = 128)

ข้อที่	การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ)	ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน (\bar{X}_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ คาดหวัง (\bar{X}_2)	ดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI _{modified})	ลำดับ
21	สถานศึกษาสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.90	4.52	0.16	1
22	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง	4.13	4.62	0.12	2
23	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.95	4.59	0.16	1
24	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่หลากหลายและทันสมัยอยู่เสมอ	4.21	4.66	0.11	3
25	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและตรงความต้องการของผู้เรียน	4.17	4.61	0.10	4
26	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	4.14	4.63	0.12	2
27	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจน	4.06	4.57	0.12	2

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรายชื่อ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพเมื่อพิจารณา พบว่าลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.16) และสถานศึกษาสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้

ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.12$) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.12$) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่หลากหลายและทันสมัยอยู่เสมอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและตรงความต้องการของผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตั้งกลุ่มทำงานที่ไม่เป็นทางการในแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นได้ตามเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.15$) และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ แสดงความสามารถผ่านการนำเสนอและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึง ($PNI_{\text{modified}} = 0.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ลำดับของความจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

(n = 128)

ข้อที่	การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ด้าน ชุมชนกัลยาณมิตร)	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (\bar{X}_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง (\bar{X}_2)	ดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI_{modified})	ลำดับ
28	ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัว	3.95	4.59	0.16	1
29	ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	3.99	4.64	0.16	1
30	ครูและบุคลากรให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็น	4.04	4.66	0.15	2
31	ครูและบุคลากรยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน	4.02	4.61	0.15	2
32	ครูและบุคลากรมีหลักการในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา	4.02	4.59	0.14	3
33	ครูและบุคลากรสามารถนำวิถีชีวิตประจำวันมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	4.63	0.15	2
34	ครูและบุคลากรมีความพยายามในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.08	4.66	0.14	3

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรายชื่อ ด้านชุมชนกัลยาณมิตรเมื่อพิจารณา พบว่าลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัว ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$) และครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$) รองลงมาได้แก่ ครูและบุคลากรให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็น ($PNI_{\text{modified}} = 0.15$) ครูและบุคลากรยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.15$) ครูและบุคลากรสามารถนำวิถีชีวิตประจำวันมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.15$) ครูและบุคลากรมีหลักการในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.14$) และครูและบุคลากรมีความพยายามในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.14$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ลำดับของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

(n = 128)

ข้อที่	การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ด้าน โครงสร้างสนับสนุนชุมชน)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (\bar{X}_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่คาดหวัง (\bar{X}_2)	ดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI_{modified})	ลำดับ
35	สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างชัดเจน	3.93	4.53	0.15	4
36	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปี	3.84	4.52	0.17	2
37	สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.86	4.58	0.19	1
38	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม	3.96	4.58	0.16	3

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(n = 128)

ข้อที่	การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ด้าน โครงสร้างสนับสนุนชุมชน)	ค่าเฉลี่ยสภาพ	ค่าเฉลี่ยสภาพ	ดัชนีความ	ลำดับ
		ปัจจุบัน (\bar{X}_1)	ที่คาดหวัง (\bar{X}_2)	ต้องการจำเป็น (PNI _{modified})	
39	สถานศึกษามีเครือข่ายภายนอก สถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมอย่างทั่วถึงและครอบคลุม	3.92	4.56	0.16	3
40	สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ ชุมชนรอบข้างสถานศึกษา	4.13	4.65	0.13	5

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในรายข้อ ด้านชุมชนกัลยาณมิตรเมื่อพิจารณา พบว่า ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ (PNI_{modified} = 0.19) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปี (PNI_{modified} = 0.17) สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม (PNI_{modified} = 0.16) สถานศึกษามีเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมอย่างทั่วถึงและครอบคลุม (PNI_{modified} = 0.16) สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างชัดเจน (PNI_{modified} = 0.15) และสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนรอบข้างสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.14) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินผลการดำเนินการดีเด่นด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 6 คนและศึกษานิเทศก์ที่ได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน (ดูในภาคผนวกแนบท้าย) ระหว่างวันที่

9 - 13 กรกฎาคม 2564 รวมสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 8 ครั้ง ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ คนละ 1 ชั่วโมง เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ใน 6 ด้าน โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ (ดูตารางที่ 4.9) จากมากไปน้อย ดังนี้

- 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมและด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ
- 2) ด้านภาวะผู้นำร่วม
- 3) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน
- 4) ด้านชุมชนกัลยาณมิตรและ
- 5) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพโดยผู้ให้สัมภาษณ์

ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญในแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$) ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในด้านนี้ไว้ ดังนี้

4.1.1 สถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในหัวข้อสถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง พบว่าสถานศึกษาขาดการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ขาดแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า “สถานศึกษากำหนดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงในแผนงานโครงการ มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนและแจ้งให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง มีการประชุมร่วมกันอยู่เสมอ” ดังนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์จึงเสนอแนะทางไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการอบรมและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาและส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดอบรม สร้างองค์ความรู้ให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง สถานศึกษากำหนดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงในแผนงานโครงการ มีแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับติดตามให้คำแนะนำช่วยเหลือครูเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นกัลยาณมิตร

4.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

ผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ (PNI_{modified} = 0.21) ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในด้านนี้ไว้ ดังนี้

4.2.1 ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในหัวข้อครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ครูและบุคลากรยังไม่สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความเข้าใจและมีภาระงานจำนวนมาก ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทีมที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ชัดเจน มีครูแกนนำที่เป็นแกนนำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สมาชิกในสถานศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อให้ครูและบุคลากรยังสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้” ดังนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสร้างการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อจะได้ทราบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มต้นจากการสร้างครูแกนนำ ครูพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีความสามารถเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและสามารถถ่ายทอดไปยังครูและบุคลากรคนอื่นๆ ได้ สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกสถานศึกษา ช่วยกันดำเนินงานเป็นทีม มีดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษานีเทศ ติดตามอยู่เสมอโดยให้ครูบุคลากรรายงานผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นการพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม

ผลจากการจัดลำดับความความต้องการจำเป็นที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ (PNI_{modified} = 0.20) ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในด้านนี้ไว้ ดังนี้

4.4.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในหัวข้อ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่ออบรมเสร็จแล้วก็ไม่ได้มีการพัฒนาต่อ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า “สถานศึกษายังขาดการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่ไปอบรม

ได้แสดงความรู้ความสามารถ ขาดการจัดเวทีวิชาการให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้” ดังนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ จึงเสนอแนวทางไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำนโยบายการใช้แผนงานการขยายผลการฝึกอบรมติดตามครูและบุคลากรที่ผ่านการอบรม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่ไปอบรมได้แสดงความรู้ความสามารถผ่านการเสนอผลงานที่ไปอบรมมาขยายผลสู่ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา จัดระบบของฝ่ายงานที่ทำหน้าที่กระตุ้นให้ครูที่ผ่านการอบรมได้ดำเนินการอย่างจริงจัง และผู้บริหาร ควรเสริมแรงและยกย่องชมเชยการดำเนินงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเข้ามาให้ความรู้และเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ทางออนไลน์ เพื่อให้ครู และบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

4.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ผลจากการจัดลำดับความสำคัญจำเป็นที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง (PNI modified = 0.16) และสถานศึกษาสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ (PNI modified = 0.16) ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นและให้ ข้อเสนอแนะแนวทางทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาใน ด้านนี้ไว้ ดังนี้

4.4.1 สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างผลงานทาง วิชาการอย่างต่อเนื่อง

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในหัวข้อ สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้าง ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง พบว่า สถานศึกษารับนโยบายหลายอย่างจึงขาดการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่ง กล่าวไว้ว่า “สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรสร้างผลงานทางวิชาการจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ควรดำเนินการเป็นกิจวัตร” ดังนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์จึงเสนอแนวทางไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้กับครูทุกคนโดย จัดการแข่งขันหรือการประกวดผลงานทางวิชาการ มีการนำเสนอผลงานวิชาการและเผยแพร่ผลงาน จัดเวทีนำเสนออย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารควรให้ความ ช่วยเหลือครูโดยการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู เพื่อช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ให้ตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียน ในส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเปิด โอกาสให้ผู้บริหารและครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.2 สถานศึกษาสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในหัวข้อ สถานศึกษาสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ พบว่า ครูและบุคลากรขาดการร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากมีภาระงานจำนวนมาก และขาดการนิเทศติดตามจากผู้บริหารอย่างแท้จริงดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า “การรวมกลุ่มทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีผู้บริหารสถานศึกษาลงไปให้กำลังใจในการดำเนินการของครูและบุคลากรอย่างใกล้ชิด เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและมีการรวมกลุ่มกันมากขึ้น” ดังนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์จึงเสนอแนวทางไว้ว่า สถานศึกษาควรทำความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รวมกลุ่ม เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ให้กำลังใจกัน สถานศึกษาควรจัดเวลาให้ครูบุคลากรได้ดำเนินงานอย่างจริงจัง มีปฏิทินในการดำเนินงาน และสร้างระบบการรายงานผลต่อผู้บริหารมีการสะท้อนผลทันทีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครู บุคลากรควรปรับเปลี่ยนรูปแบบในการรวมกลุ่มโดยการเพิ่มโอกาสและส่งเสริมให้มีหลายช่องทางในแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้มากขึ้น

4.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัว ($PNI_{modified} = 0.16$) และครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ($PNI_{modified} = 0.16$) ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะแนวทางทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในด้านนี้ไว้ ดังนี้

4.5.1 ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัว

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในหัวข้อ ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัว พบว่า ครูและบุคลากรขาดความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัว ครูและบุคลากรมีความต่างของอายุและประสบการณ์ในการทำงาน จึงมีอุปสรรคในการรวมกลุ่มกัน ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัวของครูและบุคลากร โดยสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ให้ทุกคนเข้าใจระบบการทำงานแบบครอบครัวที่ต้องร่วมกันดำเนินการหลายอย่างให้ประสบผลสำเร็จ” ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์จึงเสนอแนวทางไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัวของครูและบุคลากร โดยสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนเข้าใจระบบการทำงานแบบครอบครัว จากนั้นนำ กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาดำเนินการในระบบครอบครัวที่สร้างขึ้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรดำเนินงานร่วมกัน และเห็นความสำคัญของทุกคนเท่าเทียมกัน ผู้บริหาร สถานศึกษาใช้การเสริมแรงเป็นระบบกลุ่ม ส่งเสริมความเป็นครอบครัวจากกลุ่มย่อยๆ และขยายเป็น ครอบครัวใหญ่ของสถานศึกษา ครูและบุคลากรสร้างความก้าวหน้าขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ทุกคนมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น มองความสำเร็จเป็นเป้าหมายที่จะดำเนินให้สำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมด้วยในทุกกระบวนการ

4.5.2 ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในหัวข้อครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พบว่า การทำงานร่วมกันยังขาดการเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ดังที่ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า “ผู้บริหาร ครูและทุกคนในสถานศึกษา ควรเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินการด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ” ซึ่งตรงตาม จุดประสงค์ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์จึงเสนอแนวทางไว้ว่า ทุกคนในสถานศึกษากำหนดเป้าหมายร่วมกัน ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ให้กำลังใจกัน ในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันชื่นชมความสำเร็จ สร้างให้ครูและบุคลากรมองความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จของครูและบุคลากรทุกคนผ่านการสร้างข้อตกลงร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้น ควรเลือกครู แกนนำที่มีคุณสมบัติในการส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ควรมีการแนะนำที่ถูกวิธีและถนอมน้ำใจซึ่งกันและกัน โดยใช้การแนะนำเชิงบวก และสร้างกำลังใจที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสร้างทีมงานคุณภาพโดยพิจารณา จากความสนใจและความถนัดของทีมงาน

4.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$) ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นและให้ ข้อเสนอแนะแนวทางทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาใน ด้านนี้ไว้ ดังนี้

4.6.1 สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในหัวข้อ สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พบว่า สถานศึกษายังขาดการสนับสนุนทรัพยากรทั้ง บุคคล งบประมาณ วัสดุ และการบริหารจัดการที่เพียงพอต่อดำเนินการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า “ทรัพยากรทุกด้าน มีความจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาเพราะเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานของครูที่จะขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ดังนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์จึงเสนอแนวทางไว้ว่า สถานศึกษาควรเห็นความสำคัญของนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และควรสนับสนุนทรัพยากรทุกด้าน เช่น บุคคล งบประมาณ วัสดุ และการบริหารจัดการที่มีความจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหาร ครู บุคลากร ควรจัดทำแผนงาน และปฏิทินในการดำเนินงาน โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ครูและบุคลากร สถานศึกษาต้องมีความพร้อมที่จะสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพียงพอและเหมาะสม เพื่อสร้างความสำเร็จในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น

1.2.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยม จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 176 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยมจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 128 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลากของรายชื่อสถานศึกษาและกำหนดให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัด

ชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผ่านการตรวจตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบค่าของความตรงด้านเนื้อหา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.99 และ 0.99 ตามลำดับ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและส่งแบบสอบถามสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ไปยังสถานศึกษา แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองตามเวลาที่กำหนด โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ระดับของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยการหาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs) หรือ PNI แล้วนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญ

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งเป็นการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

1.2.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินผลการดำเนินการดีเด่นด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 6 คน ศึกษานิเทศก์ที่ได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน

1.2.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

1.2.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา จำนวน 8 คน ดำเนินการสัมภาษณ์ เป็นเวลาคนละ 1 ชั่วโมง จนได้ข้อสรุปของข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ของผู้สัมภาษณ์ทั้ง 8 คน

1.2.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อหาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ และด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยแต่ละด้านสรุป ได้ดังนี้

1) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายข้อของสภาพปัจจุบันโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ที่หลากหลายและทันสมัยอยู่เสมอ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และตรงความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจนและสถานศึกษา จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ส่วนลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ

2) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านชุมชนกัลยาณมิตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายข้อของสภาพปัจจุบันโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูและบุคลากรมีความพยายามในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

อย่างเหมาะสมครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกันครูและบุคลากรมีหลักการในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ครูและบุคลากรยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกันครูและบุคลากรสามารถนำวิถีชีวิตประจำวันมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัว

3) *ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายชื่อของสภาพปัจจุบันโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชนรอบข้างสถานศึกษา สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อย่างชัดเจน สถานศึกษามีเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมอย่างทั่วถึงและสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปี

4) *ด้านภาวะผู้นำร่วม* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรด้านภาวะผู้นำร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายชื่อของสภาพปัจจุบันโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความสามารถผ่านการนำเสนอและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตั้งกลุ่มทำงานที่ไม่เป็นทางการในแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นได้ตามเหมาะสม สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรในการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม สถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจอย่างจริงจังและสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

5) *ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรด้านทีมร่วมแรงร่วมใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายชื่อของสภาพปัจจุบันโดยเรียงลำดับจากมาก

ไปน้อย ได้แก่ ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ครูและบุคลากรร่วมกันแลกเปลี่ยนรู้เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดอย่างสม่ำเสมอ ครูและบุคลากรรับรู้และเข้าใจความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน และครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) *ด้านวิสัยทัศน์ร่วม* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านวิสัยทัศน์ ร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายชื่อของสภาพปัจจุบันโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงเกี่ยวกับแนวปฏิบัติให้ครูและบุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงสถานศึกษามอบหมายผู้รับผิดชอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจนและสถานศึกษามีการประชุมและวางแผนการปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม ส่วนลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

1.3.2 สภาพที่คาดหวังของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) *ด้านชุมชนกัลยาณมิตร* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายชื่อของสภาพที่คาดหวัง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูและบุคลากรมีความพยายามในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็นและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ครูและบุคลากรสามารถนำวิถีชีวิตประจำวันมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพครูและบุคลากรยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกันและครูและบุคลากรมีหลักการในการ

ปฏิบัติงานที่เกิดจากการยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ครูและบุคลากร มีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัว

2) *ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายชื่อของสภาพที่คาดหวัง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่หลากหลายและทันสมัยอยู่เสมอ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและตรงความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจน ส่วนลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างสม่ำเสมอ

3) *ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายชื่อของสภาพที่คาดหวัง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชนรอบข้าง สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ สถานศึกษามีเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึงและครอบคลุมและสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างชัดเจน ส่วนลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปี

4) *ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายชื่อของสภาพที่คาดหวัง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขครูและบุคลากร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ครูและบุคลากรร่วมกันแลกเปลี่ยนรู้เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดอย่างสม่ำเสมอ ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแนว

ทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ครูและบุคลากรรับรู้และเข้าใจความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน

5) *ด้านภาวะผู้นำร่วม* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านภาวะผู้นำร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายชื่อของสภาพที่คาดหวัง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจอย่างจริงจัง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความสามารถผ่านการนำเสนอ และแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสมสถานศึกษาส่งเสริม ให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรในการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตั้งกลุ่มทำงานที่ไม่เป็นทางการในแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นได้ตามเหมาะสม ส่วนลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

6) *ด้านวิสัยทัศน์ร่วม* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านวิสัยทัศน์ร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายชื่อของสภาพที่คาดหวัง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน สถานศึกษามีการประชุมและวางแผนการปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม สถานศึกษามอบหมายผู้รับผิดชอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน สถานศึกษามีการวางแผนร่วมกันใน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจนและสถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ส่วนลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงเกี่ยวกับแนวปฏิบัติให้ครูและบุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง

1.3.3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ลำดับที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมและด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วมด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านชุมชนกัลยาณมิตรและด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) *ด้านวิสัยทัศน์ร่วม* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการประชุมและวางแผนการปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม สถานศึกษามอบหมายผู้รับผิดชอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงเกี่ยวกับแนวปฏิบัติให้ครูและบุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงและสถานศึกษามีการวางแผนเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน

2) *ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองลงมาได้แก่ ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูและบุคลากรรับรู้และเข้าใจความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน ครูและบุคลากรร่วมกันแลกเปลี่ยนรู้เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดอย่างสม่ำเสมอ ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

3) *ด้านภาวะผู้นำร่วม* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอรองลงมา ได้แก่ สถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจอย่างจริงจัง สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสมสถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรในการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตั้งกลุ่มทำงานที่ไม่เป็นทางการในแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นได้ตามเหมาะสมและสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความสามารถผ่านการนำเสนอและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึง

4) *ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆ ที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปี สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม สถานศึกษามีเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึงและครอบคลุม สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างชัดเจนและสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนรอบข้างสถานศึกษา

5) *ด้านชุมชนกัลยาณมิตร* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัวและครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รองลงมา ได้แก่ ครูและบุคลากรให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็น ครูและบุคลากรยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน ครูและบุคลากรสามารถนำวิถีชีวิตประจำวันมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรมีหลักการในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและครูและบุคลากรมีความพยายามในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

6) *ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ* พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ลำดับที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและสถานศึกษาสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจน สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่หลากหลายและทันสมัยอยู่เสมอ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและตรงความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตั้งกลุ่มทำงานที่ไม่เป็นทางการในแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นได้ตามเหมาะสมและสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความสามารถผ่านการนำเสนอและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึง

1.3.4 ข้อเสนอแนะแนวทางแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาดังนี้

(1) สถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สามารถสรุปเป็นแนวทาง ซึ่งควรมีองค์กรและผู้เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการ ดังนี้

ก. ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการอบรมและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ข. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดอบรมสร้างองค์ความรู้ให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

ค. สถานศึกษากำหนดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงในแผนงานโครงการมีแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน

ง. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับติดตามให้คำแนะนำช่วยเหลือครูเกี่ยวกับชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นกัลยาณมิตร

2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจมีแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาดังนี้

(1) ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สามารถสรุปเป็นแนวทาง ซึ่งควรมีองค์กรและผู้เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการ ดังนี้

ก. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสร้างการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อจะได้ทราบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มต้นจากการสร้างครูแกนนำ ครูพี่เลี้ยงผู้ที่มีความสามารถชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและสามารถถ่ายทอดไปยังครูและบุคลากรคนอื่นๆ ได้

ข. สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกโรงเรียน ช่วยกันเป็นทีมและมีดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ค. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตามอยู่เสมอโดยให้ครูบุคลากรรายงานผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นการพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3) ด้านภาวะผู้นำร่วมมีแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ดังนี้

(1) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สามารถสรุปเป็นแนวทาง ซึ่งควรมีองค์กรและผู้เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการ ดังนี้

ก. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำนโยบาย โดยการใช้แผนงานการขยายผล

ข. ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ติดตามครูและบุคลากรที่ผ่านการอบรม

ค. สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่ไปอบรมได้แสดงความรู้ความสามารถและได้เสนอผลงานที่ไปอบรมมาขยายผลไปสู่ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา จัดระบบของฝ่ายงานที่ทำหน้าที่กระตุ้นให้ครูที่ผ่านการอบรมได้ดำเนินการถ่ายทอดสู่ครูและบุคลากรอย่างจริงจัง

ง. ผู้บริหารควรเสริมแรงและยกย่องชมเชย การดำเนินงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

จ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถเข้ามาให้ความรู้และเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ทางออนไลน์ เพื่อให้ครูและบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้อย่างทั่วถึง

4) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ดังนี้

(1) สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สามารถสรุปเป็นแนวทาง ซึ่งควรมีองค์กรและผู้เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการ ดังนี้

ก. สถานศึกษาควรเห็นความสำคัญของนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและควรสนับสนุนทรัพยากรทุกด้าน ทั้ง บุคคล งบประมาณ วัสดุ และการบริหารจัดการที่มีความจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

ข. ผู้บริหาร ครู บุคลากร มีการจัดทำแผนงาน และปฏิทินในการดำเนินงาน จัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ครูและบุคลากร

ค. สถานศึกษาต้องมีความพร้อมที่จะสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียน อย่างต่อเนื่อง เพียงพอและเหมาะสม เพื่อสร้างความสำเร็จในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตรมีแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาดังนี้

(1) ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเอง ตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัว ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สามารถสรุปเป็นแนวทาง ซึ่งควรมีองค์กรและผู้เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการดังนี้

ก. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องการสร้าง ความสัมพันธ์ ในลักษณะของครอบครัวของครูและบุคลากร โดยสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนเข้าใจระบบการทำงานแบบครอบครัว จากนั้นนำกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาดำเนินการในระบบครอบครัวที่สร้างขึ้น

ข. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรดำเนินงานร่วมกัน และเห็นความสำคัญของทุกคนเท่าเทียมกัน

ค. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การเสริมแรงเป็นระบบกลุ่ม ส่งเสริมความเป็นครอบครัวจากกลุ่มย่อยๆ และขยายเป็นครอบครัวใหญ่ของสถานศึกษา

ง. ครูและบุคลากรทุกคนควรสร้างความก้าวหน้าขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ทุกคนมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น มองความสำเร็จเป็นเป้าหมายที่จะดำเนินให้สำเร็จร่วมกัน ทุกคนควรตระหนักว่า การพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมด้วยในทุกกระบวนการ

(2) ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สามารถสรุปเป็นแนวทาง ซึ่งควรมีองค์กรและผู้เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการดังนี้

ก. ทุกคนในสถานศึกษากำหนดเป้าหมายร่วมกัน ร่วมกำหนดวิธีพัฒนาให้กำลังใจกันในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันชื่นชมความสำเร็จ

ข. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างให้ครูและบุคลากรมองความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จของครูและบุคลากรทุกคนผ่านการสร้างข้อตกลงร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้น

ค. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกครูแกนนำที่มีคุณสมบัติในการส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ครูแกนนำมีการแนะนำที่ถูกต้องและถ่อมใจซึ่งกันและกัน โดยใช้การแนะนำเชิงบวกและสร้างกำลังใจที่ดีในการทำงาน จึงสามารถทำให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ง. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสร้างทีมงานคุณภาพโดยพิจารณาจากความสนใจและความถนัดของทีมงาน

6) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพมีแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาดังนี้

(1) สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สามารถสรุปเป็นแนวทาง ซึ่งควรมีองค์กรและผู้เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการ ดังนี้

ก. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

ข. สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้กับครูทุกคนโดยจัดการแข่งขันหรือการประกวดผลงานทางวิชาการ มีการนำเสนอผลงานวิชาการและเผยแพร่ผลงานจัดเวทีนำเสนออย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ค. ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือครู โดยการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู เพื่อช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้ตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียน

ง. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) สถานศึกษาสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สามารถสรุปเป็นแนวทาง ซึ่งควรมีองค์กรและผู้เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการ ดังนี้

ก. สถานศึกษาควรมีการทำความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รวมกลุ่มเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ให้กำลังใจกัน

ข. สถานศึกษาจัดเวลาให้ครูบุคลากรได้ดำเนินงานอย่างจริงจัง มีปฏิทินในการดำเนินงานและสร้างระบบการรายงานผลต่อผู้บริหาร มีการสะท้อนผลทันที มีการส่งเสริมให้รวมกลุ่มทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ค. ครู บุคลากรปรับเปลี่ยนรูปแบบในการรวมกลุ่มโดยการเพิ่มโอกาสและส่งเสริมให้มีหลายๆ ช่องทางในแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้มากขึ้น

ง. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบและวัฒนธรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามนโยบายในการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) จากประกาศดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาทุกสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการสร้างทีมงานในการดำเนินการส่งเสริมให้ครูบุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการรวมกลุ่มกันในการวางแผน การแก้ปัญหา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ผู้เรียนและสถานศึกษา ซึ่งเรียกว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ยังได้รับการส่งเสริมจาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ที่ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้กำหนดเป็นนโยบาย ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ นิเทศติดตามและรายงานผลการดำเนินการ ส่งผลให้สถานศึกษาต้องดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นตามกระบวนการที่กำหนด ซึ่งในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพมีสภาพปัจจุบันของการปฏิบัติเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากเป็นด้านที่เกิดขึ้นจากครูที่ต้องการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าตามนโยบายดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ที่ได้กล่าวถึง การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่า มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ 1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ คือ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในการลงมือปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิก ซึ่งจะมีส่วนการเรียนรู้เกิดขึ้นมากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก 2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือพัฒนาคุณภาพความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญ คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง การรู้จักตนเองของครู เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติของตนเองแล้ว จะสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์อย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้อื่นเป็นสำคัญได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Hord (1997) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ผลดีของโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการ

เรียนรู้กับโรงเรียนที่ไม่มีการจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่ามีผลดีอย่างไร พบว่าผลดี คือ ครูลดความรู้สึกลดเดี่ยวในงานสอน ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนานักเรียน เกิดพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทำให้สามารถรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา

สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ส่วนใหญ่ไม่มีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง อาจเนื่องด้วยภาระงานและการบริหารจัดการที่ขาดการวางแผนร่วมกันที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ร่วม ว่า สถานศึกษาควรมีการจัดอบรม สร้างองค์ความรู้ให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง สถานศึกษากำหนดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงในแผนงานโครงการ มีแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจนและผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับติดตามให้คำแนะนำช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พิเชฐ เกษวงษ์ (2556) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา คือ สถานศึกษาควรจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เป็นต้น และยังสอดคล้องกับ วาสนา ทองทวีงยศ (2560) ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู คือ การเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน โดยเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งผลให้สถานศึกษามีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

2.2 สภาพที่คาดหวังของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จากผลการวิจัย พบว่า สภาพที่คาดหวังทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม เหตุ

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความสำเร็จของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา จะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน ที่ร่วมงานกันอย่างมีความสุข มีความเป็นชุมชน กัลยาณมิตรที่ดี ต่อกัน ร่วมกันแก้ปัญหา มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและเป็นพื้นที่ให้ ความรู้สึกปลอดภัยมีการเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาสถานศึกษา หากสถานศึกษามีความเป็นชุมชนกัลยาณมิตรที่ดีเกิดขึ้นย่อมส่งผลต่อ ความสำเร็จในสถานศึกษาเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ที่ได้กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร คือ กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชนมีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่ง อิสรภาพและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยจากการใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความ ไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) ที่ได้สรุปการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ ในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ว่า ต้องมีเงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์และความสามารถของ บุคลากรที่ต้องมีความไว้วางใจ และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาต้องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในด้านอื่นๆก่อนด้านวิสัยทัศน์ร่วม เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามองเห็นว่าด้านอื่น ๆ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม เนื่องจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองภาพทิศทางสิ่งที่จะ เกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย โดยเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน นำมาสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมจนเกิดเป็นพลังของชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) ซึ่งหากมีการพัฒนาด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตรและด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ร่วมให้เกิดขึ้นได้เช่นกัน ทำให้เกิดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพอย่างแท้จริง ตามผลของการวิจัยที่มีสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่ง สอดคล้องกับ วิริยะ วรายุ (2559) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า สถานศึกษาคควรมีการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบเพราะทุก องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน ต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กัน ไม่สามารถดำเนินการ เฉพาะองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557) ที่กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์

แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ มีคุณค่า มีเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยมีลักษณะการทำงานร่วมกัน แบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้ และนอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับ Huffman (2003) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการทำให้ผู้บริหารและครูมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกันได้ คือ การพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนต้องมีการประสานร่วมมือกันในการทำงานมีการแสดงออกถึงการให้เกียรติกันซึ่งกันและกันรวมถึงมีความ ไว้วางใจต่อกัน

จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ด้านที่มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง โดยมี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเหมือนกัน คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม เหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากสถานศึกษายังมองไม่ เห็นภาพและเป้าหมายที่แท้จริงของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ย่อมส่งผลกระทบต่อพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและ ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ต้องการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน เพื่อ ส่งผลในการพัฒนานักเรียน นำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมาย เดียวกัน

2.3 การจัดลำดับของความต้อการจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ความต้อการจำเป็นของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา มีความต้อการพัฒนามากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมและด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษายังขาดการสร้างวิสัยทัศน์และทีมร่วมแรงร่วมใจในการ ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่องการมีวิสัยทัศน์ร่วม และทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นจุดสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งต้องมีการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายต่างๆร่วมกัน รวมถึงการสร้างทีมงานในดำเนินการขับเคลื่อน การชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นจริง ในส่วนของแนวทางการสร้างด้านวิสัยทัศน์ร่วม ได้ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีข้อเสนอแนะ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่าย ควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา ควรศึกษาบริบทและสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน สร้างความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นจริง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานของครู บุคลากร และที่สำคัญต้องนำผล การประเมินมาพัฒนาแก้ไข ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสร้าง เป็นงานประจำที่ครูและบุคลากรต้องดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Huffman

(2003) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการทำให้ผู้บริหารและครูมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน ต้องมีการประสานร่วมมือกันในการทำงานมีการแสดงออกถึงการให้เกียรติกันซึ่งกันและกันรวมถึงมีความไว้วางใจต่อกันและนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ที่ศึกษาเรื่องการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความโดดเด่นในด้านการเป็นต้นแบบโรงเรียนดีประจำตำบลและโรงเรียนที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงในระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันโดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน ต้องมีนโยบายทิศทางและกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการทำงานไปสู่ความสำเร็จ ร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนางาน เพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ เกิดการรวมตัวของกลุ่มครู เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของชุมชนในการเรียนรู้ ในโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรและความไว้วางใจกัน

นอกจากนี้สถานศึกษายังมีความต้องการพัฒนาในด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษายังขาดความเข้มแข็งของทีมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในการสร้างด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสร้างการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อจะได้ทราบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มต้นจากการสร้างครูแกนนำ ครูพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีความสามารถเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สามารถถ่ายทอดไปยังครูและบุคลากรคนอื่น ๆ ได้ สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกสถานศึกษา ช่วยกันเป็นทีม มีดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามอยู่เสมอโดยให้ครูบุคลากรรายงานผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นการพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561) ที่ได้กล่าวถึง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยที่สมาชิกในชุมชนจะทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง ไม่ทำงานแบบโดดเดี่ยว ความเป็นเพื่อนร่วมทางที่ช่วยเหลือเกื้อกูลและสนับสนุนกันและกัน เพื่อประกอบภารกิจของตนอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555) ที่ได้กล่าวว่า ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการรวมตัวกันของบุคคล ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ในการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นและยังสอดคล้องกับสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ที่ได้กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีลักษณะการทำงาน

ร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ มีคุณค่า มีเป้าหมายและพันธกิจร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลตามการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณภาพครูและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญและขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่ายควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยการศึกษาบริบทและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อกำหนดเป็นค่านิยมร่วมกันและเป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน ควรสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆ ที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอและหน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาและกำหนดนโยบายการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรที่มีความต้องการมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมและด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ดังนี้

ระดับนโยบาย

3.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เห็นความสำคัญและความตระหนักถึงความจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เพื่อนำสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจังอย่างเป็นระบบ

3.1.2 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ ให้กับสถานศึกษาในขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายการนิเทศแบบร่วมมือเพื่อกำกับติดตามทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาเป็นระยะ

อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือโดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่เสมอ

ระดับปฏิบัติการ

3.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่ายควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยการศึกษาบริบทและวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป็นค่านิยมร่วมและตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

3.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนโยบายหลักในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

3.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสร้างการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอย่างชัดเจน

3.1.7 ผู้บริหารสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกโรงเรียน ช่วยกันเป็นทีมและควรมีดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตามอยู่เสมอโดยให้ครูบุคลากรรายงานผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นการพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

3.2.2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคใต้



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัมพล ไชยนันท์. (2554). ยุทธศาสตร์การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาคเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงราย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. สืบค้นจาก <http://www.ksp.or.th/ksp2018/tag/plc/>.
- เกศทิพย์ ศุภวานิช. (2560). ทิศทางการศึกษาไทยในอนาคต Professional Learning Community: PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. เอกสารประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา สำหรับศึกษานิเทศก์ ระหว่างวันที่ 1 - 6 เมษายน 2560 ณ โรงแรมบางกอกพาเลส กรุงเทพฯ.
- ครุสภา. (2563). ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. สืบค้นจาก <http://www.ksp.or.th/ksp2018/tag/plc/>.
- จิรนนท์ นุ่นชูคันธ์. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จุลลี ศรีชะโคตร. (2557). บรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชุติมา ทวีสุวรรณศักดิ์. (2558). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการของโรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาดุษฎีบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ฐิติกานต์ เอี่ยมสอาด. (2559). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาครูและครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- ทับทิม พิทักษ์เขตต์. (2560). *ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมครุทาวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มพญาวังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธรและรัตนา ดวงแก้ว. (2556). *แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยการบริหารการศึกษา. ในประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1 – 5*. (น. 1 - 69). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นภาจิตร ดุสดี, และปณิตา วรรณพิรุณ. (2563). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านคลาวด์เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครู. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 11(3), 163-171*.
- นันทน์ภัส ชัยสงคราม. (2561). *การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- นืออน พิณประดิษฐ์และคณะ. (2551). *การพัฒนาเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัชนี ธารเสนา. (2551). *องค์กรแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นจาก <http://www.inside.cm.mahidol.ac.th/mkt/images/article/PDF/LoL/pdf>.
- พิเชฐ เกษวงษ์. (2556). *การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด,และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*, 12(2), 123-134.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ฝ่ายโรงพิมพ์ บริษัท ตาตาพลับลิเคชั่น จำกัด.
- _____. (2555). *การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- _____. (2554). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตาตาพลับลิเคชั่น.
- วิริยะ วราญ. (2559). *การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสา ราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ศฤงคารพงษ์ ลิ้มพิชเชียร,และปัญญา ธีระวิทยเลิศ. (2562). หน่วยที่ 10 เทคนิควิธีและเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล. ใน *ประมวลจากสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6-10 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. น. 2 – 53). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนา การศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. (หน่วยที่ 6, น.2-45). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2551). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางสู่การ ปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- _____. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็น. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิธีวิทยาการ ประเมินทางการศึกษา*. (หน่วยที่ 7, น.2 - 60). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

- สุรพล ธรรมรัมย์ดี และคณะ. (2553). *คู่มือแบบเรียนแนวทศสิบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2556). บทบาทของผู้นำต่อการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสาร นาคบุตรปริทรรศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 7(1), 135-149.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. (2562). *สารสนเทศทางการศึกษาปี การศึกษา 2562*. สืบค้นจาก www.secondary11.go.th/.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรมขับเคลื่อน กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรมขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. สืบค้นจาก <http://www.ben.ac.th/main/content/download/1/PLC.pdf>.
- ศิริรัตน์ โกศล. (2559). *การพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อัญชลี เรือนแก้ว. (2560). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อำนาจ เหลือน้อย. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน มาตรฐานสากล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- Ahn, J. (2017). Taking a Step to Identify How to Create Professional Learning Communities: Report of a Case Study of a Korean Public High School on How to Create and Sustain a School-Based Teacher Professional Learning Community. *International Education Studies*, 10(1), 82-92.
- Alkin, Marvin C. (1969). *Evaluation Theory Development*. Los Angeles: U.S.A.
- Boyd, V., (1992). *School context. : Bridge or barrier to change*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.

- Dale, E. (1969). *Audiovisual methods in teaching*. (3rd ed.). New York: The Dryden Press.
- Dufour, R. (2007). Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning?. *Middle School Journal (J1)*, 39(1), 4-8.
- Dufour, T.S. (2006). *Organization development and change*. (2nd ed.). Ohio: South Western Thomson Learning.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional Learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: Solution. Education Service.
- Eastwood, B, and Louis, F. (1992). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley & Sons.
- Fullan, M. (1999). *Change Forces: The Sequel*. London. Falmer Press.
- Hairon, S and Tan, C. (2017). Trust and Collaboration in PLC Teams: Teacher Relationship Principal Support and Collaborative Benefit. *NASSP Bulletin*, 99(3), 193-216.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*. New York: Teacher College Press.
- Hord, S.M. (1997). *Professional Learning Community: Community of inquiry and improvement*. Austin: Southwest Education Development Laboratory.
- Hord, S. M. (2003). *Learning together, leading together*. New York: Teachers College Press.
- Huffman, J (2003). *The Role of Shared Values and Visions in Creating Professional Learning Communities*. Retrieve from https://www.researchgate.net/publication/249794781_The_Role_of_Shared_Values_and_Vision_in_Creating_Professional_Learning_Communities.
- Kaufman, R. & English, F. W. (1981). *Needs assessment: Concepts and application*. Eaglewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Kotter, J. P., & Cohen. (2002). *The heart of change: Real-life stories of how people change their organizations*. Boston: Harvard Business School Press.

- Little & McLaughlin. (1993). The persistence of privacy: Autonomy and initiative in teachers' professional relations. *Teacher College Record*, 91, 509-536.
- Louis, K.S., and Kruse, S.D. (1995). *Professional and community: Perspectives on reforming urban schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Louis, K. S., Kruse, S & Marks, H. M., (1996). *Teachers' professional community in restructuring schools*. *American Educational Research Journal*, 33, pp. 57-798.
- McLaughlin, M. (1993). *What matters most in teachers' workplace context*, in Judith Warren Little & Milbrey McLaughlin (eds.), *Teachers' work: Individuals, colleagues, and contexts*. New York: Teachers College Press.
- Olivier D. F., & Hipp, K. K. (2006). Leadership Capacity and Collective Efficacy: Interacting to Sustain Student Learning in a Professional Learning Community. *Journal of School Leadership*, 16(5). pp. 505-519.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning community*. New York: Doubleday.
- _____. (2000). *Management competing in threw Era* (5 th ed). New York: McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T.J. (1994). leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness. *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 37.
- Schmoker, T.G. (2004). *Corporations, culture, organization*, United States. Melbourne: Wesley.
- Stoll,L., & Louis, K.S. (2007). *Professional learning community*. New York: open University Press.
- Thompson, S.C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). Professional learning communities, leadership, and student learning. *Research in Middle Level Education Online*, 28(1). Retrived on May 1, 2021 from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>.
- Witkin,B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and conducting needs assessments: A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Worthen, B. R. & Sanders, J.R. (1973). *Educational Evaluation: Theory and Practice*. Ohio: Charles A. Jones Publishing.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ **นางสาวนวพร จินดาชื่น**
 สถานที่ทำงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร
 วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
 ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ ติดตามและ
 ประมวลผล
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ชื่อ **นางณัฐติกา หอมประกอบ**
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี
 ชุมพร
 วุฒิการศึกษา ประ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
 ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ
 ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
 สถานศึกษา
3. ชื่อ **ว่าที่ร้อยตรี ดร. ชัยนิตย์ พรธนาพร**
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนท่าข้ามวิทยา
 วุฒิการศึกษา ประ.ด. (การบริหารการศึกษา) วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้าน
 การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าข้ามวิทยา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการบริหารสถานศึกษา

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ

เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร”

.....

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี
ชุมพร

2. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน
และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในสถานศึกษาประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3)
ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้าง
สนับสนุนชุมชน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการ
เรียนรู้ภายในสถานศึกษามัธยมจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร

4. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อ
หน้าที่และการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและได้
แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเยาวดี ทองมาก

นักศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
33. ครูและบุคลากรสามารถนำวิถีชีวิตประจำวันมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
34. ครูและบุคลากรมีความพยายามในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม										
ด้าน โครงสร้างสนับสนุนชุมชน										
35. สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างชัดเจน										
36. สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปี										
37. สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ										
38. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม										
39. สถานศึกษามีเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมอย่างทั่วถึงและครอบคลุม										
40. สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชนรอบข้างสถานศึกษา										

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สัมภาษณ์เมื่อวันที่เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564 เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวเยาวดี ทองมาก

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล.....เพศ.....อายุ.....ปี

ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษาในด้านวิสัยทัศน์ร่วมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษาในด้านที่ร่วมแรงร่วมใจอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ในด้านภาวะผู้นำร่วมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ในด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ในด้านชุมชนกัลยาณมิตรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

7. ปัญหาและข้อเสนอในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร

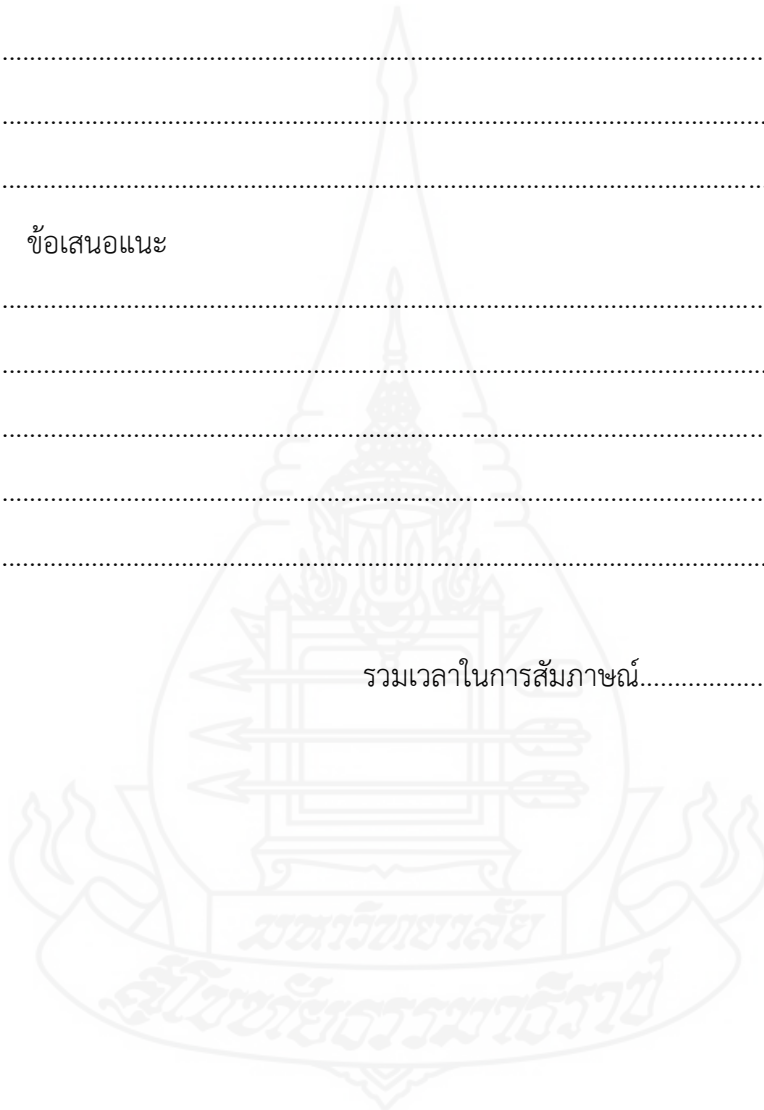
ปัญหา

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

ข้อเสนอแนะ

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

รวมเวลาในการสัมภาษณ์.....น.



ภาคผนวก ค

ค่าความตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)
แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (ΣX)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ด้าน วิสัยทัศน์ร่วม								
1	สถานศึกษามีการวางเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงเกี่ยวกับแนวปฏิบัติให้ครูและบุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
4	สถานศึกษามีการประชุมและวางแผนการปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	สถานศึกษามอบหมายผู้รับผิดชอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6	สถานศึกษามีการจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (ΣX)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3				
ด้าน ทีมร่วมแรงร่วมใจ								
1	ครูและบุคลากรรับรู้และเข้าใจความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	ครูและบุคลากรร่วมกันแลกเปลี่ยนรู้เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6	ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ด้าน ภาวะผู้นำร่วม								
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (ΣX)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
3	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตั้งกลุ่มทำงานที่ไม่เป็นทางการในแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นได้ตามเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรในการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6	สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
7	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความสามารถผ่านการนำเสนอและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8	สถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจอย่างจริงจัง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
ด้าน การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ								
1	สถานศึกษาสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (ΣX)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
3	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่หลากหลายและทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่หลากหลายและตรงความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนสอนอยู่เสมอ	+1	+1	-1	1	0.33	ใช้ไม่ได้	
8	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ด้าน ชุมชนกัลยาณมิตร								
1	ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองตามความสัมพันธ์ในลักษณะของครอบครัว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้	
3	ครูและบุคลากรให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	ครูและบุคลากรยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (ΣX)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
5	ครูและบุคลากรมีหลักการในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา	+1	+1	1	3	1	ใช้ได้	
6	ครูและบุคลากรสามารถนำวิถีชีวิตประจำวันมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้	
7	ครูและบุคลากรมีความพยายามในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้	
ด้าน โครงสร้างสนับสนุนชุมชน								
1	สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	สถานศึกษามีเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึงและครอบคลุม	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (ΣX)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
6	สถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ ชุมชนรอบข้างสถานศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้	



ภาคผนวก ง

ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

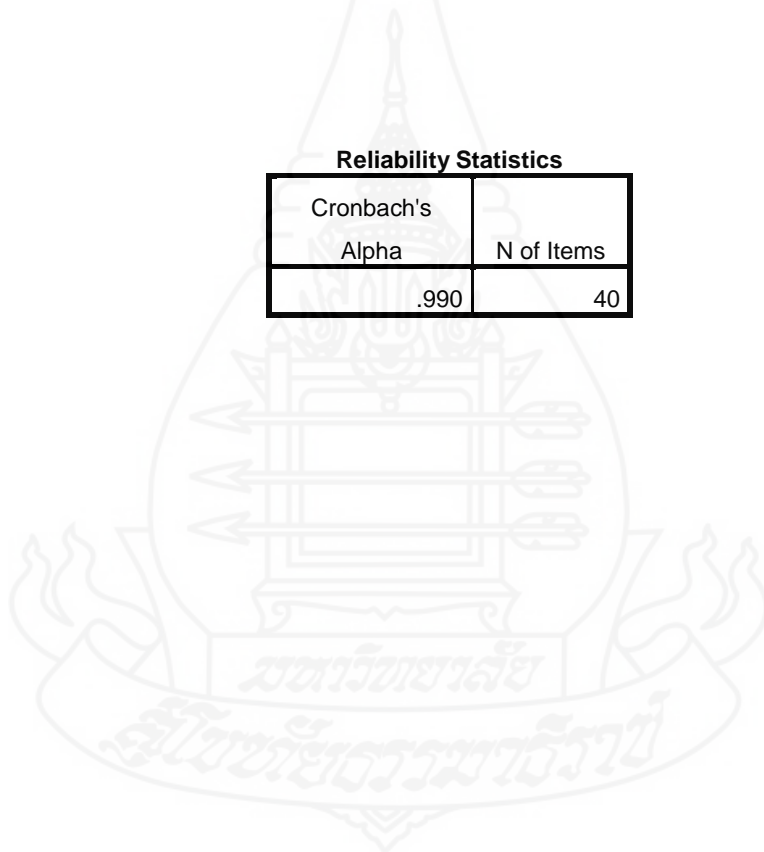
Case Processing Summary

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

a. List wise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.990	40



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	171.67	750.299	.594	.990
a2	171.43	746.461	.689	.990
a3	171.57	745.289	.739	.990
a4	171.63	734.378	.837	.990
a5	171.63	733.964	.808	.990
a6	171.50	735.776	.819	.990
a7	171.50	737.431	.872	.990
a8	171.67	729.954	.902	.990
a9	171.50	743.638	.769	.990
a10	171.57	743.220	.794	.990
a11	171.37	739.206	.822	.990
a12	171.30	744.079	.814	.990
a13	171.57	733.289	.845	.990
a14	171.57	731.702	.879	.990
a15	171.40	738.041	.850	.990
a16	171.53	736.740	.895	.990
a17	171.53	738.120	.813	.990
a18	171.70	731.252	.886	.990
a19	171.47	731.844	.903	.990
a20	171.47	736.533	.890	.990
a21	171.47	730.947	.881	.990
a22	171.43	742.185	.858	.990
a23	171.57	730.047	.875	.990
a24	171.30	742.355	.862	.990
a25	171.43	736.599	.886	.990
a26	171.50	726.879	.930	.990
a27	171.47	737.844	.858	.990
a28	171.37	739.620	.865	.990
a29	171.40	729.903	.900	.990
a30	171.50	732.672	.812	.990
a31	171.53	732.395	.858	.990
a32	171.47	738.947	.831	.990
a33	171.50	732.741	.886	.990
a34	171.53	730.257	.865	.990
a35	171.37	742.447	.851	.990
a36	171.53	726.533	.905	.990
a37	171.53	739.982	.770	.990
a38	171.43	735.564	.911	.990
a39	171.60	736.662	.818	.990
a40	171.60	732.317	.873	.990

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว 0602.16 (น)/ 148

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณัฐติกา หอมประกอบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวเยาวดี ทองมาก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่อง การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-537-8273



ที่ อว 0602.16 (น)/ 148

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวนภาพร จินดาชื่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวเยาวดี ทองมาก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่อง การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-537-8273



ที่ อว 0602.16 (น)/ 148

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชัยนิตย์ พรรณาวร
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวเยาวดี ทองมาก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่อง การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-537-8273



ที่ อว 0602.16 (น)/ 194

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร

ด้วยนางสาวเยาวดี ทองมาก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-537-8273



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๒๕๖๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ดร.ณัฐติกา หอมประกอบ (ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ)

ด้วยนางสาวเยาวดี ทองมาก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๕๓๗๗-๘๖๗๓



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๒๕๖๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางวัชรีย์ แสงอรุณ (ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ)

ด้วยนางสาวเยาวดี ทองมาก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๕๓๗-๘๒๗๓



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (น)/ ๒๘๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นายเอกวุฒิ ไกรมาก (ผู้อำนวยการโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา)

ด้วยนางสาวเขาวดี ทองมาก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาร่วมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๕๓๗-๘๒๗๓



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (น)/ ๒๕๖๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางซุด อำเภอบางกร่าง
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางสาวอมรรัตน์ โพธิ์เพชร (ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาดิษฐ์)

ด้วยนางสาวเขาวดี ทองมาก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ศึกษาในเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่ นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๕๓๗๗-๘๒๗๓



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๒๔๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายไกรวัลย์ สังฆะสา (ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองหลังสวน)

ด้วยนางสาวเยาวดี ทองมาก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ศึกษาในเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๕๓๗๙-๘๒๗๓



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (น)/ ๒๕๖๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายศราวุฒิ ทิพย์พิมล (หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ)

ด้วยนางสาวเยาวดี ทองมาก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาร่วมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๕๓๗-๘๒๓๓



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (น)/ ๒๕๖๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นายโชคชัย สกลวิวัฒน์ (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

ด้วยนางสาวเขาวดี ทองมาก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ศึกษาในเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๕๓๗-๘๒๖๓



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๖ (น)/ ๒๕๖๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางสาวยุพร ตักศิลา (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

ด้วยนางสาวเยาวดี ทองมาก นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการส่งเสริม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ จังหวัดชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ศึกษาในเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่ นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๕๓๙๓-๘๒๙๓

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวเยาวดี ทองมาก
วัน เดือน ปีเกิด	10 กุมภาพันธ์ 2533
สถานที่เกิด	อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) ภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จบการศึกษา ปีการศึกษา 2557
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนท่าข้ามวิทยา ตำบลท่าข้าม อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ตำแหน่ง	ครู คศ.1

