

แนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 3

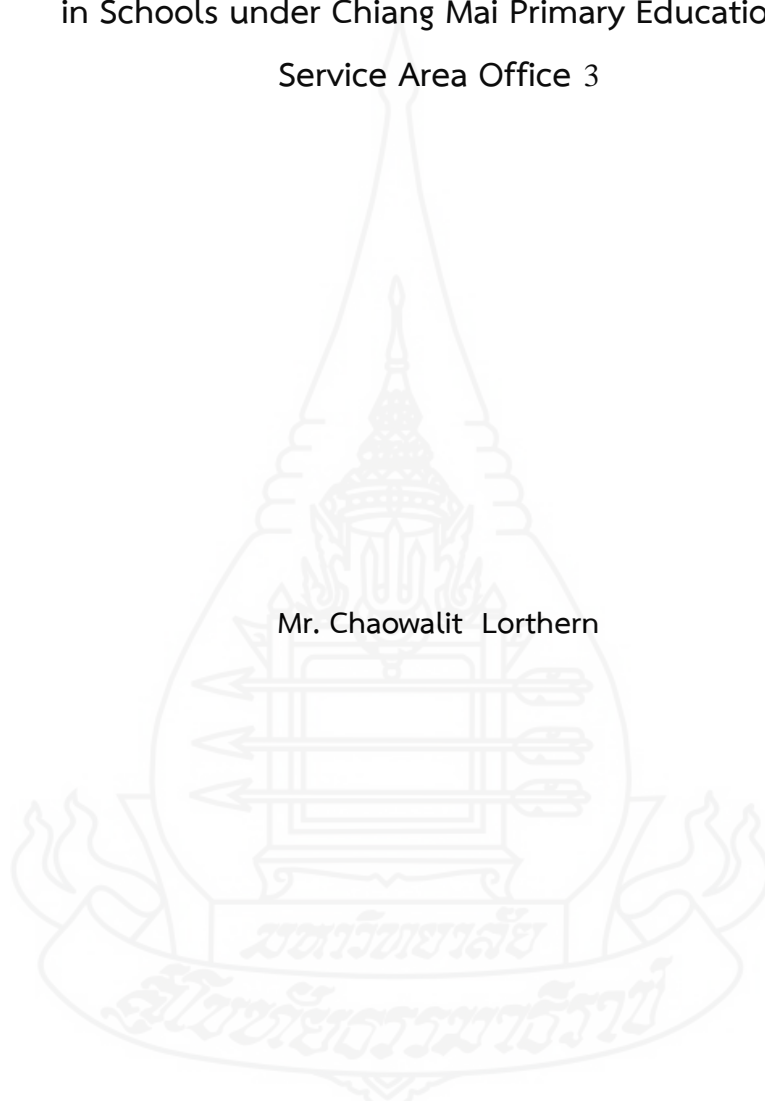


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2563

Guidelines for the Enhancement of Professional Learning Community
in Schools under Chiang Mai Primary Educational
Service Area Office 3

Mr. Chaowalit Lorthern



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 Thammathirath Open University

2020

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 3

ชื่อและนามสกุล นายเชาวลิต หล่อเถิน

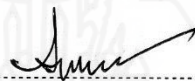
แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์

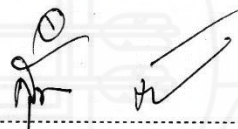
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



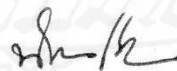
ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุธีวรรณ ตันตริจนางค์)



(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่
เขต 3

ผู้ศึกษา นายเชาวลิต หล่อเถิน **รหัสนักศึกษา** 2612300786

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และ 2) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 334 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์ รวมจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าแบบตอบสนองคู่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีความเที่ยงเท่ากับ .97 และ .97ตามลำดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีลำดับเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ขั้นการสะท้อนผล ขั้นการลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ และขั้นการวางแผน ตามลำดับ และ 2) แนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ (1) วางแผนเพื่อสนับสนุนให้ครูค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเป็นทีม (2) สนับสนุนให้ครูนำแผนการจัดการเรียนการสอนที่ร่วมกันออกแบบไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงและกำกับติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ (3) เสริมสร้างและให้กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง (4) ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี และ (5) สนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้เข้มแข็ง

คำสำคัญ ความต้องการจำเป็น การเสริมสร้าง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประถมศึกษา

Independent Study title: Guidelines for the Enhancement of Professional Learning Community in Schools under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3

Author: Mr. Chaowalit Lorthern; **ID:** 2612300786;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: (1) Dr. Sopana Sudsomboon;

Academic year: 2020

Abstract

The purposes of this research were 1) to study a need assessment for the enhancement of professional learning community in schools under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3; and 2) to study guidelines for the enhancement of professional learning community in schools under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3

The sample consisted of 334 teachers in schools under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, and 5 key informants, including 2 school administrators, 2 teachers, and 1 supervisor. The employed research instruments were a rating scale questionnaire with a dual - response format, dealing with data on the present and expected conditions of the enhancement of professional learning community, with the reliability coefficients of .97 and .97, respectively; and semi-structured 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 enhancement of professional learning community in schools under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 were ranked based on their identified needs from the highest to the lowest as follows: the reflection stage, the operation and performance review stage; and the planning stage, respectively; and 2) guidelines for the enhancement of professional learning community in schools were the following: school administrators should (1) make a plan to encourage teachers to find problems with teaching and learning management together as a team, (2) support teachers to apply the jointly designed lesson plan to practice and monitor the operations periodically, (3) strengthen and encourage teachers to carry out their work according to the plan continuously, (4) encourage the dissemination of academic works and exchange of knowledge together to find good practices, and (5) support building of strong academic networks both inside and outside schools.

Keywords: Need assessment, Enhancement, Professional learning community, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

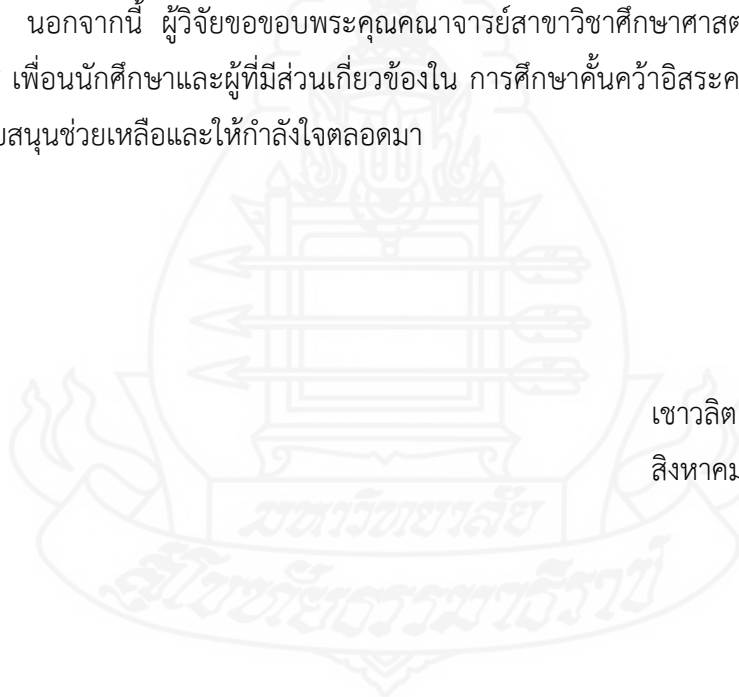
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร. โสภนา สุดสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา รวมทั้งรองศาสตราจารย์ดร. สุทธิวรรณ ตันติजनาวงค์ กรรมการสอบที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้เรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ นายชัชวาล พวงทอง นางลำพันธ์ ราศี และนายสมบูรณ์กฤษ แดงฟู ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้การสัมภาษณ์ได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมธิราช เพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

เขาวลิต หล่อเถิน

สิงหาคม 2564

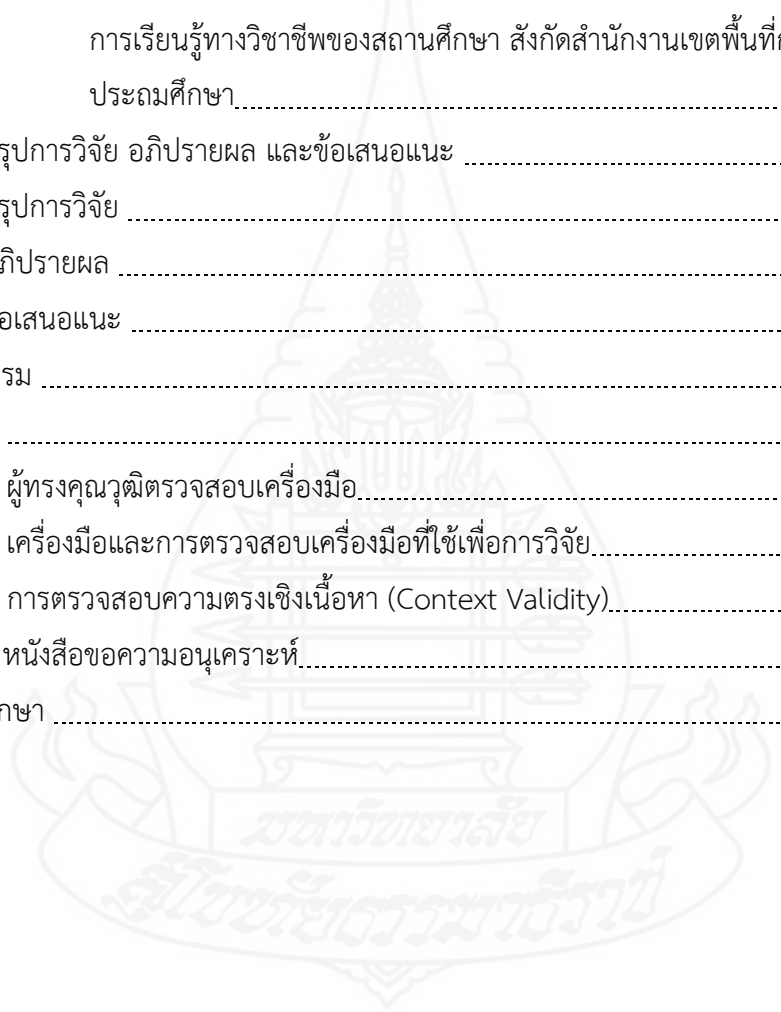


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตงานวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	9
การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	40
การศึกษาความต้องการจำเป็น	46
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูล	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์การสอนในสถานศึกษา ปัจจุบัน และขนาดของสถานศึกษา	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	67
ตอนที่ 3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา.....	76
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
สรุปการวิจัย	91
อภิปรายผล	97
ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	107
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	108
ข เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัย.....	110
ค การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity).....	116
ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	124
ประวัติผู้ศึกษา	134



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	60
ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	66
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการดำเนินการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่คาดหวังในภาพรวม	68
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการดำเนินการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่คาดหวังในภาพรวม ชั้นการวางแผน	69
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการดำเนินการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่คาดหวังในภาพรวม ชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ	71
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการดำเนินการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในภาพรวม ขั้นสะท้อนผล	74
ตารางที่ 4.6 ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม	76
ตารางที่ 4.7 ดัชนีความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ชั้นการวางแผน	77
ตารางที่ 4.8 ดัชนีความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ดัชนีความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ชั้นสะท้อนผล	81



๘

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 1



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2555) ในมาตรา 6 และมาตรา 52 ได้กำหนดไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ครูเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ จากความสำคัญดังกล่าวทำให้เกิดวิชาชีพครูซึ่งถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพื่อเป็นการพัฒนาครูโดยอาศัยกระบวนการผลิตครูมีคุณภาพ เน้นการพัฒนาขีดความสามารถเต็มศักยภาพที่มีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคลและมีคุณลักษณะนิสัย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีองค์ความรู้ที่สำคัญและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งทักษะการดำรงชีวิต และทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ปี 2560 – 2579 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กล่าวถึงระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล รวมถึงได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญเช่น ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น ดังนั้นภารกิจที่จะก่อให้เกิดผลตามแผนการศึกษาชาติคือ การผลิตครู ให้มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลผู้เรียน มีจิตวิญญาณของความเป็นครู

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่ บุญชอบ จันทาพูน (2561) ได้กล่าวไว้คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เนื่องจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนผลการปฏิบัติอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักคือ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการบริหาร การจัดการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ของวิจารณ์ พานิช (2555) ได้ริเริ่มมาจากการการเป็นชุมชนนักปฏิบัติ Community of Practice (CoP) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM) เกิดจากชุมชนนักปฏิบัติมีแนวคิดที่ให้ความสำคัญของความสัมพันธ์ทางสังคม เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) และได้พัฒนาและยกระดับองค์ความรู้ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมาได้มีการเรียกชุมชนนักปฏิบัติอย่างย่อว่า CoP ซึ่งหมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่รวมบุคคลที่มีความรู้มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปัน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ Richard Dufour ได้ทำการวิจัยและส่งเสริมเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(Professional Learning Community) ตั้งแต่ ค.ศ.1998 ซึ่งได้มีการพัฒนาและได้ขยายแนวคิดไปยังทั่วสหรัฐอเมริกา รวมถึงประเทศอื่น ๆ ที่มีความต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ และได้รับการยกย่องให้เป็น “บิดาของ PLC” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรภพ บุญยยืน (2561) พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดผลดีต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน รู้สึกว่าต้องการร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาโดยรวมของนักเรียน ตลอดจนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด และการนำกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการบริหารโรงเรียนตามแนวของพิชิต ขำดี (2561) จะสามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนสามารถนำเสนอข้อคิดเห็น มีภาวะผู้นำร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้เห็นทิศทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจน เกิดสถานการณ์การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นและมีพฤติกรรมเป็นผู้ร่วมสร้างความรู้ของโรงเรียน ผู้บริหารจะสามารถบ่งชี้ให้สมาชิกทุกคนเข้าถึงค่านิยมและความเชื่อสำคัญทางการศึกษาและชัดเจนในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวทัญญู ภูครองนา (2558) พบว่าปัจจัยที่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จคือ ความเป็นผู้นำทางการของผู้บริหาร สถานศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู ในขณะที่Johnson (2009) และ Wood (2012) ได้ศึกษาวิจัยและพบว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางรวมทางวิชาการ

นักเรียนเกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นส่งผลต่อความพึงพอใจและความร่วมมือของชุมชน ผู้ปกครองในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเกิดการบูรณาการทางสังคมและทางวิชาการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 154 โรงเรียน จากรายงานผลการประเมินคะแนน O-net ของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในช่วง 2 ปีซ้อนหลัง พบว่าคะแนนการประเมิน O-net มีแนวโน้มลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับระดับประเทศ โดยค่าเฉลี่ยคะแนนปีการศึกษา 2562 วิชาภาษาไทย ได้ระดับ 44.45 ส่วนค่าเฉลี่ยของระดับประเทศ ได้ระดับ 49.07 วิชาภาษาอังกฤษ ได้ระดับ 27.51 ส่วนค่าเฉลี่ยของระดับประเทศ ได้ระดับ 34.42 วิชาคณิตศาสตร์ ได้ระดับ 28.99 ค่าเฉลี่ยระดับประเทศได้ระดับ 32.90 และวิชาวิทยาศาสตร์ได้ระดับ 32.54 ค่าเฉลี่ยระดับประเทศได้ระดับ 35.55 จากการสังเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยในทุกวิชาของจำนวนนักเรียนที่เข้าสอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับประเทศทั้งหมด ซึ่งส่งผลให้ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะควรพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอนของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 , 2564 น.17)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และหาแนวทางเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปพัฒนากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

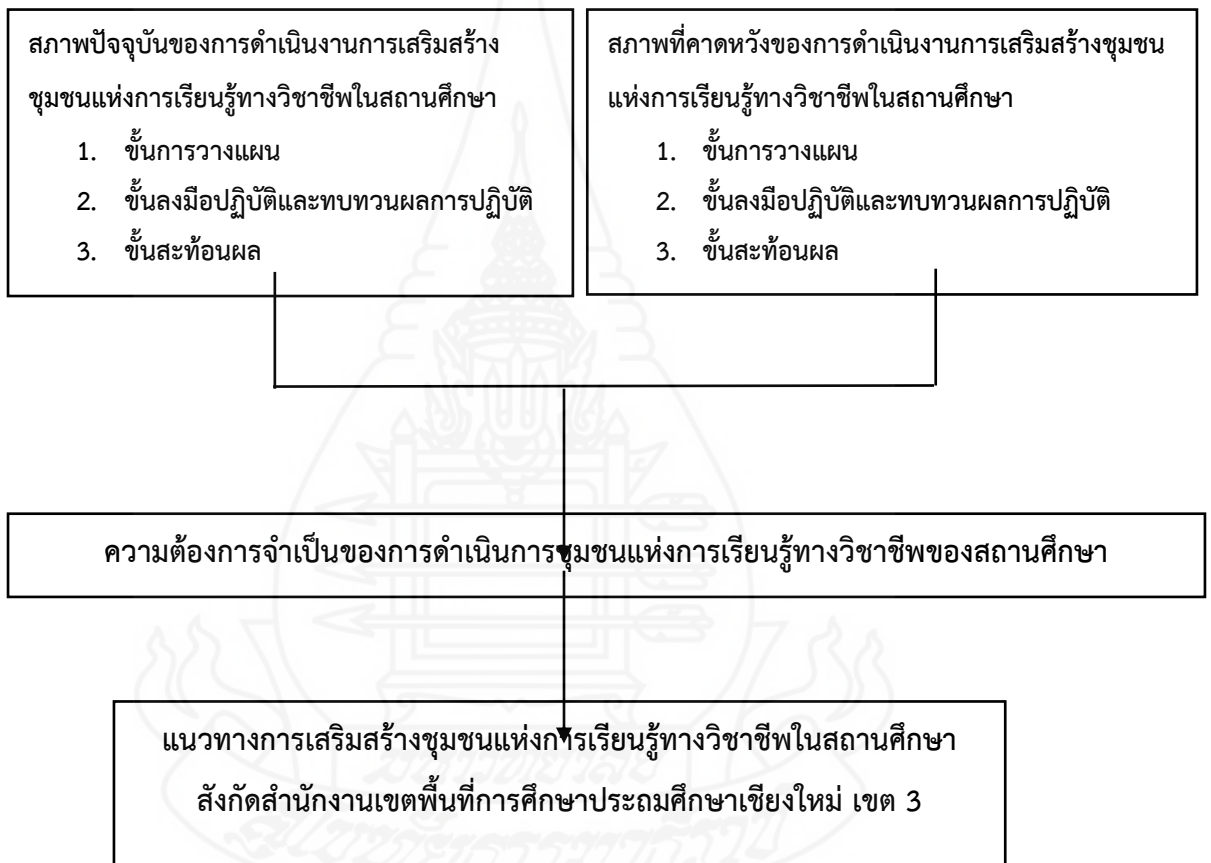
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการศึกษากระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยพิจารณาแนวความคิดของ ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) , ชวลิต ชูกำแพง (2560) , ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) , นัตยา หล้าทูนธีรกุล (2560) , สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) , สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (2560) , พิมพ์ เดชะคุปต์และเพียว ยินดีสุข (2561) , สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561) , ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล (2563) จึงได้กรอบแนวคิดในการวิจัยตามที่ปรากฏในภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตงานวิจัยไว้ดังนี้

4.1 ขอบเขตประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 154 โรงเรียน รวมจำนวนครู 2,044 คน ปีการศึกษา 2563 ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ด้านการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ครูแกนนำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาดีเด่น และศึกษานิเทศก์ที่ดูแลเกี่ยวกับการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.2 ขอบเขตเนื้อหาตัวแปรที่ศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการวางแผน 2) ขั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ 3) ขั้นสะท้อนผล

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มอย่างต่อเนื่องของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองและของทุก ๆ คนในสถานศึกษา โดยการร่วมมือร่วมใจ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5.2 การดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังรายละเอียด

5.2.1 ขั้นการวางแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมจัดตั้งกลุ่ม การรวมตัวกันของครูที่มีความต้องการจำเป็น ความสนใจ ค่านิยมและมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน การกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การค้นหาปัญหาและความต้องการร่วมกัน การวางแผนพัฒนา การออกแบบแผนจัดการเรียนรู้ การเสริมสร้างความตระหนักให้ครูมีการพัฒนาตนเอง การสร้างเครือข่ายการพัฒนาเพื่อช่วยครูสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน การแลกเปลี่ยนเสนอแนะแผนการพัฒนา และการร่วมกันตรวจสอบแผนการที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง

5.2.2 ขั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลปฏิบัติการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการปฏิบัติตามแผนที่ร่วมกันออกแบบ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้

เทคนิคและสื่อที่หลากหลายและทันสมัย การร่วมกันแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์อย่าง กัลยาณมิตร การคิดและวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวปฏิบัติที่ดีและส่งเสริมให้สมาชิกได้นำไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานจริง ในระหว่างการลงมือปฏิบัติได้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามแผน การนิเทศ การปฏิบัติงานของสมาชิก การรายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคและ การร่วมกันติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนในระยะเวลาที่กำหนด

5.2.3 ชั้นสะท้อนผล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสรุปผลการ เรียนรู้ตามแผนปฏิบัติการ การพูดคุยสนทนากันระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับกระบวนการและผล การปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจให้สมาชิกในการปฏิบัติตามแผน การแบ่งปันกลยุทธ์ที่ประสบ ความสำเร็จระหว่างสมาชิก การร่วมกันสร้างแนวปฏิบัติที่ดีและสามารถใช้ประโยชน์กับทุกคนที่ เกี่ยวข้อง การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนและการวางแผนปฏิบัติการ การเผยแพร่สู่ สาธารณะในรูปแบบที่หลากหลาย และการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

5.3 แนวทางทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้ หลักการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การ แสวงหาการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงการขับเคลื่อนให้บุคลากร ทุกคนในสถานศึกษาให้ความสำคัญและยอมรับความเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการสื่อสารกันอย่าง แพร่หลาย

5.4 ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพ ปัจจุบัน อาจรวมถึงความต้องการของคนส่วนใหญ่ และมีความสำคัญต่อหน่วยงานโดยจะทำให้เกิด การพัฒนาในหน่วยงาน และสามารถพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดไปนั้นจะก่อให้เกิดความเสียหายได้ รวมถึง บางสิ่งบางอย่างที่ขาดแคลน หรืออาจจะไม่ขาดแคลนแต่มีความจำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ ต้องการ

5.5 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพความเป็นจริงหรือสภาพที่เกิดขึ้นจริงต่อกระบวนการ ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ ขั้นการวางแผน ขั้นลงมือปฏิบัติและ ทบทวนผลการปฏิบัติการ และชั้นสะท้อนผล

5.6 สภาพที่คาดหวัง หมายถึง ความปรารถนาหรือความมุ่งหวังต่อกระบวนการ ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ ขั้นการวางแผน ขั้นลงมือปฏิบัติและ ทบทวนผลการปฏิบัติการ และชั้นสะท้อนผล

5.7 **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2563

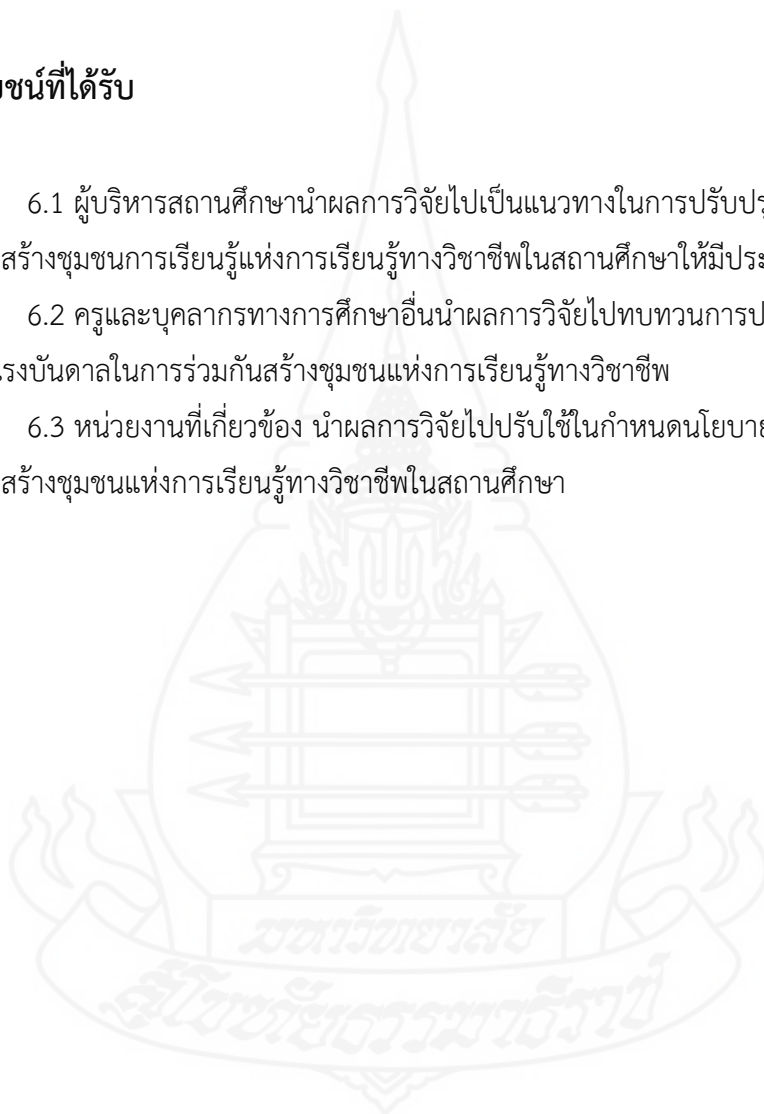
5.8 **ครู** หมายถึง ข้าราชการครู ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2563

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นนำผลการวิจัยไปทบทวนการปฏิบัติงานของตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจในการร่วมกันสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิจัยไปปรับใช้กำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็น ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.2 ความหมายและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.4 กระบวนการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1 นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
 - 2.2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 แนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. การศึกษาความต้องการจำเป็น
 - 3.1 ความหมายและความสำคัญของการศึกษาความต้องการจำเป็น
 - 3.2 เทคนิคการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
 - 4.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 4.2 การดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้มีนักวิชาการหลายคนได้อธิบายความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้หลายด้าน และหลากหลายมิติแตกต่างกันออกไป อาทิเช่น

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson ; Gregg , & Niska, 2004 อ้างถึงใน พิชิต ขำดี 2560,น.20) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ โดยอธิบายว่า การเปรียบเทียบว่าโรงเรียนนั้นเสมือนองค์กร นั้นอาจจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ ความเป็นชุมชน จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบ และวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนจะมีอิทธิพลที่เกิดจากค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดเดียวกันกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะมุ่งไปศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะนำไปพัฒนาองค์กรต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ซึ่งความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถศึกษาได้จากผลงานการเขียนร่วมกันระหว่างของคริส อากีริส ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต ในปี ค.ศ. 1978 ในหนังสือชื่อ Organization learning : A theory of action perspectives ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในระยะเริ่มแรกหนังสือนี้ได้ใช้คำว่า การเรียนรู้องค์กร ต่อมาเซ็งเก้ ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้องค์กร ในสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต ในปี ค.ศ. 1990 ได้มีบทบาทอย่างสูงในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้นและมีผลงานเป็นที่ยอมรับ และได้ใช้คำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organizational) แทนคำว่า การเรียนรู้องค์กร ที่มีใช้อยู่เดิมและกลายเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการเชื่อมโยงแนวคิดสู่การปฏิบัติ เซ็งเก้ และคณะ ได้เขียนหนังสืออีกเล่มหนึ่งชื่อ The fifth discipline field book : strategies and

tools for building a learning organization เพื่อให้ข้อเสนอแนะ สนับสนุนแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ (วาสนา ทองทวียิ่งยศ. 2560 , น. 23)

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้มีการพูดถึงการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) ขึ้นในฐานะที่เป็นลักษณะทางวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการที่บุคลากรในโรงเรียนต่างให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งต่อมาได้มีนักวิชาการหลายท่าน นำมาใช้เรียกคำที่ต่างออกไป ไม่ว่าจะเป็น ชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Communities of Practice)

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นการนำแนวคิดจากภาคธุรกิจมาประยุกต์ใช้กับการศึกษา แต่เดิมในภาคธุรกิจใช้คำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อมาในทางการศึกษาได้นำมาใช้ร่วมกันได้นิยามคำใหม่ขึ้นมาใช้คำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเป็นการยึดโยงภายในต่อกัน ด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก รวมทั้งเป็นลักษณะทางวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อการที่บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกัน

1.2 ความหมาย และความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการด้านการศึกษาค้นคว้าได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ดังต่อไปนี้

ชวลิต ชูกำแหง (2560) ได้อธิบายความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัวของครูเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นเครือข่ายของกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เปลี่ยนแปลงห้องสอน ปฏิรูปการศึกษาจากห้องเรียนที่เล็กที่สุดแต่เป็นจุดสำคัญที่สุดที่อยู่ติดกับนักเรียน สร้างการเปลี่ยนแปลงให้การเรียนรู้ของเด็ก โดยครูต้องเป็นผู้ลงมือกระทำเองและเรียนรู้ร่วมกันซึ่งเป็นการรวมตัวที่เน้นปฏิสัมพันธ์และลดความโดดเดี่ยวของครูในโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน และการรวมตัวกันดังกล่าวจะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็นเจ้าของการเปลี่ยนแปลง การเห็นคุณค่า วิสัยทัศน์ การเรียนรู้และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของ สมาชิกใน PLC โดยการมองว่าเป็น "ศิษย์ของเรา" มากกว่ามองว่า "ศิษย์ของฉัน" และการ เปลี่ยนแปลงคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก "การเรียนรู้ของครู" เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น.25) ได้สรุปความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

บุญชอบ จันทาพูน (2561, น.56) ได้สรุปความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การร่วมมือร่วมพลังของผู้บริหารครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองร่วมกับเพื่อนครูด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านองค์ความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

พิมพันธ์ เดชะคุปต์และพะเยาว์ ยินดีสุข (2561, น. 131) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมกลุ่มของบุคลากรการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะผู้บริหาร ชุมชน ร่วมกับครูผู้สอนเป็นการชุมนุมเชิงวิชาการ หรือประสบการณ์เรียนรู้จากการปฏิบัติ มีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สะท้อนคิด อย่างเป็นระยะ ๆ และทำอย่างต่อเนื่อง

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561, น. 6-9) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัวกันของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างร่วมมือร่วมพลังเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองและของทุก ๆ คนในองค์กรนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างมีคุณค่า และเกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อทุกคนและสังคม ส่วนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษาก็ได้ให้ความหมายไว้เช่นกันว่า เป็นการรวมตัวกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างร่วมมือร่วมพลังกันเรียนรู้สู่การพัฒนาปฏิบัติงานจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง เพื่อให้ให้นักเรียนแต่ละคนและทุก ๆ คน เจริญก้าวหน้าอย่างเต็มศักยภาพตรงตามความสนใจและครบมาตรฐานหลักสูตร รวมทั้งครูและผู้บริหารทุกคนในสถานศึกษาได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน

และยังมีนักวิชาการต่างประเทศอย่าง Hord (1997) ก็ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง โรงเรียนที่ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกัน ภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหาร ได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นและเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง ถือว่าเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับ

การปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น และ Dufour, Eaker, and Many (2016 อ้างถึงในบุญชอบ จันทาพูน 2561, น.56) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องของบุคลากรทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพูดคุยแลกเปลี่ยนและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การปฏิบัติงานพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดำเนินการภายใต้สมมติฐานว่าเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรทางการศึกษา

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มอย่างต่อเนื่องของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองและของทุก ๆ คนในสถานศึกษา โดยการร่วมมือร่วมใจ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในช่วงที่ผ่านมาคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีมาตรการสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนของครูผู้สอนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ(ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560) จะต้องมีคุณสมบัติ คือ ต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงานที่มีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง จากประกาศดังกล่าวบ่งชี้ว่า กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ในโรงเรียนเป็นภาระงานที่สำคัญจำเป็นในการพัฒนาความชำนาญการและความเชี่ยวชาญของการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของครูที่มีคุณภาพทุกคน จึงได้นำมาเป็นหลักเกณฑ์ส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพให้แก่ครู ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC จึงเป็นภาระงานประจำตำแหน่งของวิทยฐานะของครู (สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2561) และยังมีนักวิชาการทางการศึกษา ได้อธิบายความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้หลากหลายเช่นกันดังนี้

ชวลิต ชูกำแพง (2560, น.2) ให้ความเห็นความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนเกี่ยวกับวิชาชีพของตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือทักษะที่ลึกซึ้งและเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านการจัดการ

เรียนการสอนเพื่อหาทางร่วมกันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผู้เรียน

สิริภพ บุญยีน (2560, น.19) ได้สรุปความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นกระบวนการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้และการตระหนักในการตั้งปัญหารวมกันถึงการคิดวิธีแก้ปัญหา โดยครูผู้สอนจะต้องคิดวิธีการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับทักษะความสามารถของผู้เรียน โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้จนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สมาชิกได้ช่วยกันกำหนดไว้

ส่วนสิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561, น.6-10) ได้ให้ความเห็นว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังโดยมีความเชื่อร่วมกันว่า ทุกคนล้วนมีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความเป็นเพื่อนร่วมทางที่ช่วยเหลือเกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกันอันเป็นวิถีของความเป็นสังคมประชาธิปไตยทั้งในโรงเรียนและในห้องเรียน ทำให้เกิดการพัฒนาคูณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน นักเรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและความเสมอภาค ครู ผู้บริหารทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังเป็นภาระงานประจำตำแหน่งของวิทยฐานะของครูซึ่งสะท้อนว่า PLC ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้แก่ครู

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทบทวนและพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาคูณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและนักเรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและเสมอภาค

1.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้มีการศึกษาและวิจัยมากมายและมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Profession Learning Community : PLC) ไว้หลากหลายมุมมองแต่อย่างไรก็ตามยังคงยึดองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตามแนวทางของ Hord (1997) ซึ่งมีอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุนและ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ตามรายละเอียดดังนี้

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มี

อำนาจในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างมุมมองของความเป็นทีมที่มีเป้าหมายร่วมกันคือ การทำงานให้โรงเรียนดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจและให้การสนับสนุนแก่บุคลากร อำนาจให้เกิดบรรยากาศที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันผู้ร่วมงานทุกคนก็ต้องให้การสนับสนุนแก่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เหล่านี้เป็นการตอบแทนด้วย

2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การร่วมตระหนักถึงสิ่งสำคัญของบุคคลและองค์การ สมาชิกทุกคนไม่เพียงแต่ได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ แต่จะมีส่วนในการนำวิสัยทัศน์เหล่านั้นไปใช้เป็นหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน โดยลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สะท้อนออกมาเป็นเทคนิคการสอนต่าง ๆ ซึ่งผู้เรียนจะถูกคาดหวังว่าเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการ และครูจะร่วมกันจินตนาการถึงบรรยากาศการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้ การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

3. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การที่บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านการสนทนาในขอบข่ายเรื่องของผู้เรียน การสอนและการเรียนรู้ รวมไปถึงประเด็นที่น่าสนใจและสภาพปัญหา และสามารถนำเอาข้อมูลหรือแนวความคิดที่ได้ไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการสร้างสังคมที่มีสมาชิก ผู้เชี่ยวชาญหลายระดับและหลายวิชา ช่วยสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้อหาของกันและกันอีกทั้งทำให้ทั้งผู้บริหารและครูรู้สึกผูกพันกันในลักษณะกลุ่มที่จะแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกันซึ่งเรียกว่าก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

4. เงื่อนไขที่ให้การสนับสนุน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเงื่อนไขสนับสนุนสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพ ได้แก่ เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่เกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ภาระงานสอน โครงสร้างการสื่อสารความเป็นอิสระในการบริหารโรงเรียน ความมั่นคงทางวิชาชีพ 2) สมรรถนะของบุคคล ลักษณะสำคัญของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การยอมรับกับคำติชม การมีใจมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเคารพ การเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานท่านอื่น ความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จะเป็นพื้นฐานของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของครู

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง การแบ่งปันประสบการณ์หรือ บทเรียนที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนของครูแต่ละคนร่วมกับครูท่านอื่นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสำรวจ การจดบันทึก การพูดคุยกัน การสังเกตการณ์ เป็นต้น โดยการแลกเปลี่ยนบทเรียนที่ได้จากการ ปฏิบัติงานนั้นไม่ใช่การประเมินการทำงาน แต่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” ซึ่งเป็นกระบวนการพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการยืนยันถึงความเคารพ เชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกอีกด้วย

จากองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของฮอร์นที่กล่าวมาข้างต้นก็ยังมี นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีความ สอดคล้องกับแนวทางของ Hord ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น.136-139) ได้สรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะ เกิดขึ้นเปรียบเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกันโดย วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมองเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน 2) เป้าหมาย ในการทำงานรวมกันคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) คุณค่าร่วมกันในการทำงานในเชิง อุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน และ 4) การกิจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันและ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่องโดย การเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานที่มีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจ ร่วมกันข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การประเมินร่วมกัน การสื่อสารที่มีคุณภาพและความ รับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งมุ่งเน้นวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่ง กันและกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม มีสองลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำร่วมผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม ภาวะผู้นำร่วมกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม หมายถึง ผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการแลกเปลี่ยนทั้งตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิด ภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผลมาจากการ เสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม จนเกิดเป็นพลังเหนี่ยวนำให้ผู้นำร่วมมีแรง บันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง

3.2 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น

มากจนเกิดเป็นผู้นำร่วมกับครู โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วมการสนับสนุนการกระจายอำนาจการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูโดยผู้นำร่วมเกิดขึ้นได้ดี ในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจอิสระจากอำนาจครอบงำ

4. การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการแลกเปลี่ยนการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน โดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผยบนพื้นฐานของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกันโดยทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อให้เกิดการคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีลักษณะสำคัญ คือ วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2558, น.163 – 175) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในทางวิชาชีพของตนเองของครูเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียน ทั้งระบบภายใต้การร่วมมือร่วมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียนและมีความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานโดยรामทองโรงเรียน

2. การเรียนรู้และร่วมมือร่วมพลัง คือ การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาโรงเรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทักษะประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึงการมีข้อตกลงร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การสนทนาทางวิชาชีพ การสังเกตการสอนของครูท่านอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน การเปิดเผยการปฏิบัติงานทางการสอน เป็นต้น

5. ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารจัดการ หมายถึง เจื้อนไขสนับสนุนความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระมีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงานตลอดจนเพิ่มศักยภาพต้นภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น.26 – 29) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ไว้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม มีลักษณะสำคัญ 4 ประการได้แก่ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม 2) เป้าหมายร่วม 3) คุณค่าร่วม 4) ภารกิจร่วม

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานเป็นแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วม

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย”

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืนจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน

สิริภพ บุญยีน (2560, น.25 – 31) ได้ศึกษาการแก้ไขการสร้างความชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่

1. การพัฒนาวิชาชีพ คือ การตระหนักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิตของความเป็นครู ทั้งการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้ให้ การเรียนรู้ที่จะเป็นผู้รับในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ทั้งทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาทางด้านวิชาชีพของตนเอง ให้สมบูรณ์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และกลั่นเป็นทักษะประจำตัวของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะถ่ายทอดไปยังเป้าหมายเดียวกันนั้นคือตัวของนักเรียน

2. วิสัยทัศน์ร่วม คือ การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมที่จะตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนด้วยกัน และยังรวมถึงการวางเป้าหมายในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอีกด้วย เมื่อสมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภาพอนาคตของโรงเรียน ก็จะมีคามตระหนักว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่ง ที่จะร่วมรับผิดชอบร่วมกันในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ไปยังเป้าหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. การทำงานร่วมกัน คือ การร่วมกันในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นงานบริหาร งานด้านการจัดการเรียนรู้ งานประเมิน หรือรวมไปถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การทำงานร่วมกันจะช่วยลดความโดดเดี่ยว และยังสร้างความสัมพันธ์อันดีและความเข้าใจกันของสมาชิกให้มากยิ่งขึ้น การทำงานร่วมกันจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุข และบรรยากาศของมิตรภาพ ทำให้ดำเนินงานราบรื่นยิ่งขึ้น

4. โครงสร้างสนับสนุน คือ ปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุยังเป้าหมายได้ง่ายขึ้น เช่น งบประมาณในการดำเนินงาน จำนวนของสมาชิก ความสามารถของสมาชิก บริบทของโรงเรียน นวัตกรรม สื่อการสอน ระบบสารสนเทศ ขวัญกำลังใจของสมาชิก การให้ความช่วยเหลือของชุมชน ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลโดยตรงกับการบริหารโรงเรียนเปรียบเสมือนนักรบที่มีอาวุธที่ดีย่อมจะมีชัยในสงคราม

บุญชอบ จันทาพูน (2561, น.69 -70) ได้ศึกษากลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องของครู เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอน และพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบภายใต้การร่วมมือร่วมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียนและมีความรับผิดชอบร่วมกันมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

2. การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

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

5. ภาวะผู้นำและการบริหารเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง โครงสร้างและเงื่อนไขของโรงเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมอบอำนาจหน้าที่และกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูทุกระดับเพื่อความมีอิสระและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาเงื่อนไขสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน นโยบายการพัฒนาโครง วัฒนธรรมขององค์กร ระบบสื่อสารภายในโรงเรียน แหล่งทรัพยากรทางการบริหาร

พิชิต ขำดี (2561, น. 28) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก โดยทำการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน เป็นการกระจายอำนาจ มอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ครูแลกเปลี่ยนบทบาทจากผู้นำมาเป็นผู้ตาม และจากผู้ตามมาเป็นผู้นำ ร่วมกันคิดพัฒนาร่วมกันตัดสินใจ

2. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ เป็นกระบวนการที่สมาชิกในโรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันแก้ไขร่วมกันที่เกิดขึ้น และประยุกต์จากสิ่งที่เกิดขึ้นที่ผ่านมานำมาเป็นแนวทางปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

3. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การให้ความสำคัญของสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยร่วมการกำหนดวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เงื่อนไขที่ให้การสนับสนุน การจัดสรรสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน อาทิเช่น สิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพยากร อัตรากำลัง หรือแม้กระทั่ง

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

Olivier & Huffman (2016 อ้างใน ศิริปริยา ใจบุญมา 2561, น.10 - 11) ได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การให้ความสำคัญกับกระบวนการ การดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการดำเนินการอย่างกลุ่มที่มีความต้องการการสนับสนุนจากผู้นำ และการมีภาวะความเป็นผู้นำร่วมกัน มีความตระหนักต่อการสร้างองค์ความรู้ การไว้วางใจ มีความเคารพซึ่งกันและกัน และครูมีการสะท้อนคิดและรับฟังความเห็นที่มีต่อการปฏิบัติของตน

2. การมีแหล่งทรัพยากรที่พร้อมต่อการดำเนินการ ทรัพยากรในที่นี้คือทรัพยากรบุคคลและสังคมที่มีความเชื่อมั่นและมีมุมมองทางความคิดที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน และพลวัตของกลุ่ม (group dynamic) ที่เสริมสร้างพลังในการทำงานร่วมกันของสมาชิก กล่าวคือทรัพยากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีต่อการสร้างสรรค์ การพัฒนาและการสร้างความยั่งยืนให้แก่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. การจัดการโครงสร้างการสนับสนุน ในด้วยการจัดสรรเวลาและพื้นที่สำหรับการสร้างสรรค์และพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งการจัดสรรเวลา ต้องเป็นเวลาที่มีโรงเรียนสามารถจัดการให้ครูได้มีโอกาสได้พบและพูดคุยกันได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นช่วงเวลาที่สามารถเข้าร่วมการทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสะดวก และพื้นที่สำหรับการเรียนรู้เองก็จำเป็นต่อการทำกิจกรรมร่วมกันทางโรงเรียนควรมีพื้นที่ที่เหมาะสมต่อจำนวนสมาชิกในการทำกิจกรรม สะดวกต่อการเดินทางและสามารถอำนวยความสะดวกต่อสมาชิกได้ ซึ่ง McGregor (2003, cited in Stoll et al, 2006) ได้เสนอเวลาและพื้นที่ที่เหมาะสมคือช่วงเวลาพักหลังจากการจัดการเรียนการสอน ในห้องสนทนาที่ทำให้ครูให้ความสำคัญกับการฟังและการนำเสนอความคิดเห็นด้วยโรงเรียนเพียงอย่างเดียว เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและการสร้างสรรค์ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้

4. การสนับสนุนจากภายนอก เนื่องจากการดำเนินครูของโรงเรียน ไม่สามารถดำเนินการทางวิชาชีพการดำเนินการจึงมีลักษณะของการได้รับการสนับสนุนจากภายนอก การมีหุ้นส่วน (partnership) ในการร่วมพัฒนาไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง หน่วยงานราชการในระดับต่าง ๆ สมาชิกของชุมชนโดยรอบโรงเรียน หน่วยงานบริการทางสังคม และการให้การสนับสนุนจากภาคเอกชน และการมีเครือข่าย (networks) ระหว่างโรงเรียนและ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ที่แสดง

ให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันจากการแบ่งปันและส่งต่อประสบการณ์ร่วมกัน Bonces (2014) ได้กล่าวถึงโครงสร้างของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มของครูที่ไม่จำกัดจำนวนของสมาชิกในลักษณะต่าง ๆ อาทิ กลุ่มครู กลุ่มครูร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา หรือกลุ่มเพื่อการวิจัย

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

1.4 กระบวนการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

กระบวนการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ได้มีนักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ออกแบบกระบวนการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยได้อธิบายกระบวนการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาไว้ดังนี้

ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) ได้อธิบายกระบวนการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 ขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. การสนับสนุนและแบ่งปันภาวะผู้นำ หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูมีโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยการจัดกิจกรรมการอบรมพัฒนา การมอบภาระหน้าที่ที่มีความท้าทาย รวมไปถึงจนถึงการเสริมแรงทางบวกแก่ผู้บริหารและครูเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำภายในตัวบุคคลได้อย่างแท้จริง

2. การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม หมายถึง การร่วมกันจัดหา และสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ทั้งปัจจัยทางกายภาพ และปัจจัยทางชีวภาพ อาทิเช่น สื่อการจัดการเรียนรู้ เอกสาร วิทยากร เป็นต้น

3. การแบ่งปันค่านิยม วิสัยทัศน์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การร่วมกันปฏิบัติตามค่านิยม วิสัยทัศน์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการสร้างการมีส่วนร่วม และก่อให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน

4. การปฏิบัติงานแบบร่วมมือ หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและครู ในงานที่ได้รับมอบหมายของตนเองและงานส่วนรวมอย่างเต็มที่ รวมถึงการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหาร และครู

5. การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูที่เป็นการบูรณาการกลยุทธ์ และวิธีการที่หลากหลายในการบริหารงาน

และการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ และก่อให้เกิดผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนวิธีการปฏิบัติ หมายถึง การพูดคุยสนทนากันระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับกระบวนการและผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ และเกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิด การแบ่งปันกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการเรียนรู้ข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป โดยการให้พูดคุยสนทนานั้นจะอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการข้อตกลงทางสังคม และการชี้แนะแบบกัลยาณมิตร

ชวลิต ชูกำแหง (2560, น.3) ได้อธิบายกระบวนการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีรายละเอียด 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การมีเป้าหมายหรือฉันทะร่วมกันในด้านการเรียนการสอน เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทสำคัญในการให้ครูทั้งโรงเรียนได้ร่วมทบทวนและกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายเหล่านั้นอย่างแท้จริง และสิ่งสำคัญของการเริ่มต้น PLC จึงเน้นไปที่เป้าหมายการเรียนรู้ของเด็กเป็นหลัก กิจกรรมหรือโครงการ แคมป์และใช้เวลานั้น ๆ มีกำหนดเวลาที่ชัดเจน จึงไม่ใช่จุดเริ่มต้น

2. การแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งเริ่มต้นจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเป้าหมายขององค์กรโดยนำประสบการณ์และความรู้จากการปฏิบัติหรือความรู้ที่ฝังอยู่จากการทำงานของครูแต่ละคน (Tacit knowledge) ถ่ายทอดและบูรณาการร่วมกันทั้งองค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน และถ้าการแก้ปัญหาในบางเรื่อง ที่ยังไม่สามารถคลี่คลายอุปสรรคเหล่านั้นได้ดี จำเป็นต้องอาศัยผู้ชี้แนะ (Coach) ที่เป็นไปตามตามความต้องการของครูโดยการชี้แนะนั้นก็ต้องสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง

3. การทบทวนผลการปฏิบัติที่ได้ร่วมกันวางแผนพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ เมื่อคุณครูได้ร่วมทบทวนวิธีที่จะปฏิบัติร่วมกันก่อนไปสอนจริง (Before Action Review : BAR) ในวง PLC แล้ว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำผลปฏิบัติเหล่านั้นมาทบทวนถึงผลที่เกิดขึ้น สิ่งที่เห็นและเรียนรู้อะไร หรืออาจเรียกกิจกรรมนี้ว่า การทบทวนหลังจากได้ปฏิบัติ (After Action Review : AAR) โดยในวง AAR จะเป็นวงที่ทบทวนการปฏิบัติ โดยบอกเล่าถึงสิ่งที่ทำ และสิ่งที่ได้เรียนรู้ ส่วนเพื่อนครูท่านอื่นก็จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่เห็น และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากเพื่อนครู วงนี้จึงเป็นวงที่ทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ด้วยบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ ตัวอย่างเช่นครูจะนัดรวมกันทุกเย็นวันศุกร์ เวลา 16.00 - 17.00 น. เพื่อมานั่งดื่มชากาแฟ และตั้งวง PLC เพื่อทบทวนการเรียนการสอนที่ผ่านมาในสัปดาห์นั้น และทบทวนสิ่งที่ปฏิบัติในสัปดาห์ต่อไป

4. การร่วมเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของเพื่อนร่วมวิชาชีพ เมื่อมีเป้าหมายร่วมกันของครู การไว้นื้อเชื่อใจต่อกัน การมีสัมพันธภาพที่ดี ในวงสนทนา กิจกรรมทั้งหลายทั้งมวลในวง PLC จึงไม่ใช่แค่เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่อาจจะหมายถึง สังเกตการณ์สอนของเพื่อนครู การนำสื่อมาอธิบายในวง PLC การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้ประสบความสำเร็จ การสร้างความมั่นใจจากสิ่งที่ปฏิบัตินำไปสู่ทฤษฎี หรือการสร้างเครือข่ายกับครูต่างโรงเรียนที่มีเป้าหมายเดียวกัน เช่น กลุ่มเครือข่ายครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายครูเพื่อศิษย์ เป็นต้น กิจกรรมทั้งหลายทั้งมวลเหล่านี้ล้วนมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้สู่ผู้เรียนอย่างแท้จริง

5. การเผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย เมื่อกระบวนการในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก มีความสำเร็จ วิธีที่จะก่อให้เกิดความยั่งยืน และแพร่ขยาย คือการนำเรื่องราวหรือกลไกเหล่านั้นสู่สาธารณชน ไม่ว่าจะเป็นการเปิดให้ชุมชนอื่นได้มาศึกษาและแลกเปลี่ยนร่วมกัน การสร้างคู่คิดของชุมชน (Community Buddy) ข้อสำคัญการเปิด กว้างสู่สาธารณะ คือการใช้พื้นที่ของโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ในเวลาที่ไม่กระทบต่อการจัดกิจกรรมปกติของครู ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความยั่งยืนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้เสนอแนวทางการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียนตามแนวทางของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ที่เรียกว่า PAOR ได้แก่ ขั้นตอนวางแผน (Planning) ขั้นตอนมือปฏิบัติ (Action) ขั้นตอนสังเกตผลการปฏิบัติ (Observation) และขั้นตอนสะท้อนผล (Reflection) มาเป็นกรอบในการดำเนินงานได้ โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) มีรายละเอียดดังนี้

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ครูในโรงเรียนพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา ความต้องการ ความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่การสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนนี้จะช่วยให้สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย ก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสภาวะการณ์และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.2 การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกทุกคนร่วมกันถกเถียง ให้เหตุผลว่ากลุ่มควรมุ่งเป้าการทำ PLC ไปที่เรื่องใด ปัญหาใด หรือนวัตกรรมใด โดยขั้นตอนนี้ กลุ่มต้องประคับประคองให้การทำ PLC เป็นกิจกรรมพัฒนาครูที่มุ่งสู่เป้าหมายสุดท้ายคือการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และเมื่อได้ประเด็นในการทำ PLC สำหรับรอบนี้แล้ว กลุ่มจึงช่วยกันวางแผนงานโดยละเอียดว่ากลุ่มจะดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไร จะสร้างเครือข่ายอย่างไร ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นช่วงใด นวัตกรรมที่ใช้ควรเป็นอะไร และทรัพยากรที่ต้องการคืออะไรบ้าง

2. **ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action)** เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ ที่สำคัญคือการมาพบกันตามเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกได้รับทราบ ทำให้แต่ละคนไม่โดดเดี่ยว และสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

3. **ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation)** เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง สมาชิกแต่ละคนนำผล การปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า สิ่งใดบ้างที่ทำได้ดี สิ่งใดบ้างที่มีปัญหา ซึ่งขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

4. **ขั้นสะท้อนผล (Reflection)** เป็นขั้นของการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ตัวครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน นักเรียน ผู้บริหาร

นิตยา หล้าทูนธีรกุล (2560, น.5-17) ได้กล่าวเกี่ยวกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งได้เสนอแนวทางในการลำดับขั้นตอนการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 รวมกลุ่ม PLC และขอจัดตั้งกลุ่ม PLC โดยแนวทางการรวมตัวกันของครูที่มีความต้องการจำเป็น ความสนใจ ค่านิยมและมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน พร้อมจะรวมพลังแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียน เป้าหมายเดียวกัน โดยรวมสมาชิกแต่ละกลุ่มประมาณ 4-8 คน

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์/สิ่งที่ต้องการพัฒนา ปัญหาคุณภาพผู้เรียน ควรเป็นปัญหาที่มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการจัดการศึกษาอันจะเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาเช่น ผู้เรียนขาดความรับผิดชอบ ขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดเชิงระบบ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ สมาชิกในกลุ่มรวมพลังออกแบบกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ให้ได้นวัตกรรมที่จะนำไปจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายที่ต้องการ นวัตกรรมจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ มี 3 ลักษณะ คือ

1. นวัตกรรมระดับเทคนิคการสอน เช่น เทคนิคการใช้คำถาม เทคนิคการใช้ผังกราฟิกเทคนิคการร้องเพลง เทคนิคการใช้สื่อเทคโนโลยี เป็นต้น

2. นวัตกรรมระดับวิธีการสอน เช่น วิธีการสอนเขียนสร้างสรรค์หรรษา 5 ขั้นตอน วิธีการสอนแบบโครงงานสานสู่นวัตกรรม 6 ขั้นตอน วิธีการสอนแบบ STEMศึกษา 6 ขั้นตอน เป็นต้น

3. นวัตกรรมระดับรูปแบบการสอน เช่น รูปแบบการสอนเน้น STEM สู่ Innovation ยุค Thailand 4.0 รูปแบบการสอนสร้างนวัตกรรมยุค Thailand 4.0 เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 จัดการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง เน้นการใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ Active Learning

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผล สะท้อนการจัดการเรียนรู้ เป็นการสืบเสาะ สรุปผล การปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา ซึ่งสมาชิกจะต้องร่วมกันสืบเสาะ ตั้งคำถาม สะท้อนคิดต่อผลการปฏิบัติการสอนที่ผ่านไปแล้ว

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม/เผยแพร่การสรุปผลการจัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติการนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไปและบันทึกผลการดำเนินงานไว้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในสถานศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. การรวมกลุ่ม PLC เป็นการรวมกลุ่มครูที่มีปัญหาและมีความต้องการเดียวกัน เช่น ครูกลุ่มสาระเดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น
2. การค้นหาปัญหาและความต้องการ มีการร่วมกันเสนอปัญหาและความต้องการรวมทั้งจัดกลุ่มปัญหา จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน และมีการเลือกปัญหาเพียง 1 ปัญหา โดยพิจารณาาร่วมกัน
3. การร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาเป็นการเล่าเรื่องหรือบอกเล่าประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ รวมทั้งค้นหาตัวอย่างและรูปแบบที่ประสบความสำเร็จ ร่วมกันตัดสินใจเลือกรูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหา
4. การออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหาเป็นการออกแบบกิจกรรมตามวิธีการและนวัตกรรมที่กลุ่มเลือก
5. การแลกเปลี่ยนเสนอแนะเป็นการนำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะ
6. การนำสู่การปฏิบัติและสังเกตการสอนเป็นการนำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา โดยมีผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอน เป็นต้น
7. การสะท้อนผลเป็นการสรุปผลการนำรูปแบบและวิธีการ ในการนำไปแก้ปัญหา และอภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (2560) ได้กำหนดการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนดังนี้

1. เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่ายๆ (Take a baby steps) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดว่า จะดำเนินการอย่างไร โดย

พิจารณาและสะท้อนผลในประเด็นต่อไปนี้ 1) หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ 2) เรา จะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร 3) การออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการ เรียนรู้ที่สำคัญ

2. การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนด สารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

3. การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์ การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด ได้แก่ 1) ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับ การสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว (Long-term) 2) จัดให้มี ช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน 3) ให้ความสำคัญกับครูที่มีความมุ่งมั่นในการ สังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

4. การเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็ก ๆ ก่อน แล้ว ค่อยปรับขยาย

5. การศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้ และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป/แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก

6. การวางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success) เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือ ปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไปความสำเร็จในอนาคต หรือความล้มเหลว ขึ้นอยู่กับเจตคติและ พฤติกรรมของครู

7. การนำสู่สาธารณะ (Go public) แผนไหนที่สำเร็จก็จะมี การเชิญชวนให้คนอื่นเข้า มามีส่วนร่วมยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ

8. การฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the body & nourish the brain) จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและ เตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัด อาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์

ทิมพินซ์ เดชะคุปต์และเพยาวี ยินดีสุข (2561 น.134 – 135) ได้อธิบายการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน(Lesson Study) ซึ่งมีกระบวนการในการดำเนินงานในทิศทางเดียวกับชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ (Analyze) เป็นการวิเคราะห์หลักสูตรหรือรายวิชาที่จะจัดการ เรียนรู้เป็นขั้นตอนการสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาตามตัวชี้วัดของมาตรฐานหลักสูตร จากนั้นนำ ตารางวิเคราะห์ข้างต้นมาสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ได้องค์ประกอบ 4 ประการของแผนฯ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามตัวชี้วัด 2) สารการเรียนรู้ 3) กิจกรรมการเรียนรู้ 4) ประเมินการเรียนรู้ ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียนเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนจากการทำงานแบบร่วมพลัง

2. **ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan)** เป็นขั้นที่ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย ครู ผู้วางแผน ผู้ร่วมคิด ครูผู้ชี้แนะ หรือครูพี่เลี้ยง รวมทั้งครูผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันวางแผน และให้การชี้แนะ และคำปรึกษาในการออกแบบการสอนและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เน้นเด็กเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง วางแผนเรื่องการจัดการเรียน เช่นการจัดโต๊ะเรียนแบบเรียนเป็นกลุ่ม เน้น 4 คนต่อกลุ่มมีการคละเทศ คละความสามารถ เรียนแบบร่วมมือร่วมพลัง ป้ายนิเทศให้มีเนื้อหาเรื่องราวสอดคล้องกับเรื่องที่จะเรียนรู้กัน การเตรียมสื่อการเรียนรู้ ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียน คือ แผนการจัดการเรียนรู้จากการทำงานแบบร่วมพลัง

3. **ขั้นปฏิบัติและสังเกตการณ์ (Do & See)** นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างไปปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนโดยมีชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพร้อมสังเกตการณ์ ผู้สอนเขียนบันทึกหลังสอน ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. **ขั้นสะท้อนความคิด (Reflect)** เป็นขั้นที่ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสะท้อนความคิดโดยผู้วางแผน หรือผู้สอนเป็นผู้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ จุดเด่น จุดที่ต้องแก้ไขในการจัดการเรียนการสอน และชุมชนนักเรียนรู้มืออาชีพร่วมกันสะท้อนความคิดทั้งจุดเด่น จุดด้อย ปัญหา-อุปสรรครวมทั้งแนะนำวิธีแก้ปัญหา เน้นสุนทรียสนทนา ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียน คือ ประสบการณ์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

5. **ขั้นปรับปรุงใหม่ (Redesign)** ขั้นนี้มีการแนะนำให้ปรับแก้แผนฯ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งถ้านำไปทดลองประมาณ 3-4 ครั้ง ครูผู้วางแผนจะได้นวัตกรรมการเรียนรู้จากการทดลอง หรือเรียกว่าทำวิจัย เนื่องจากทำในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้น จึงเรียกวิจัยประเภทนี้ว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (classroom action research) เป็นงานวิจัยที่มีลักษณะเด่น คือ 1) ง่าย (simple) (S) 2) สำคัญ (significance) (S) 3) ใช้เวลาสั้น (short time) (S) 4) มีการร่วมมือ (collaboration) (C) โดยสรุปมีลักษณะ 3S + C ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียน คือ นวัตกรรมการเรียนรู้จากการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ในกรณีนี้ที่ครูมีการปรับแผนฯ แล้วนำไปทดลองใช้

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561,น.6-21) ได้อธิบายระบบกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะเป็นวงจรของการดำเนินกิจกรรม 5 กิจกรรมดังนี้

1. **การประชุมเตรียมการ** เป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกฝ่ายได้มาสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย รวมทั้งร่วมกันวางหลักการ แนวคิดแนวปฏิบัติ และแผนปฏิบัติการในการเพิ่มคุณภาพและความเสมอภาคให้กับนักเรียนทุกคนในภาคการศึกษานี้ การสื่อสารสร้างความเข้าใจเตรียมความพร้อมใน "ระบบงาน-คน-กิจกรรม-การสนับสนุนต่าง ๆ" ควรจัดในลักษณะของการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) 1-2 วัน ก่อนเปิดภาคเรียน ผลที่เกิดขึ้นจากการประชุมเตรียมการคือ (1) คุณครูทุกคนในโรงเรียน จะตกลง

จับคู่เป็น Buddy team ที่จะเป็นครูผู้สอน (Model teacher) และครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) ให้แก่กันและกันในการพัฒนาบทเรียนของแต่ละคนร่วมกัน (2) มีแผนปฏิบัติการของกิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูทุกคน (3) มีแผนปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูทุกคน กิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในแต่ละระดับชั้นในแต่ละเดือน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ และการจัดประชุม Symposium เป็นต้น

2. การลงมือปฏิบัติงานและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หลังจากการประชุมเตรียมความพร้อมแล้วผู้บริหารและครูทุกคนก็ดำเนินการจัดการเรียนการสอนไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งในแต่ละภาคการศึกษานั้นครูแต่ละคนในแต่ละคู่ (Buddy team) ต้องพัฒนาบทเรียนร่วมกันคนละ 3 บทเรียนโดยควรทำกิจกรรมพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพียง 1 บทเรียนในแต่ละเดือน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพอเพียงในการเรียนรู้และมีความต่อเนื่องของการเรียนรู้อย่างเป็นระบบครบวงจรของครูทั้ง 2 คนที่เป็น Buddy team การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) เป็นวิธีการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคนเป็นสำคัญไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังของเพื่อนครูสู่การพัฒนาความชำนาญ และความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ กิจกรรมสำคัญในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (PLAN) ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน (DO) และขั้นที่ 3 สะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (SEE) กิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสร้างโอกาสให้เกิดสัมพันธภาพความเป็นเพื่อนร่วมทางวิชาชีพที่มีคุณค่าเพราะต่างได้มีการปฏิบัติการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ให้แก่กันและกันระหว่างเพื่อนครู

3. การสื่อสาร สะท้อนคิดระหว่างทางแบบไม่เป็นทางการหรือตามอัธยาศัย โดยมีการสื่อสารผ่านระบบ online การเขียน Learning log ฯลฯ ลักษณะสำคัญของการสื่อสารนี้เป็นการสื่อสารแบบปฏิสัมพันธ์ Interactive Communication คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่รับฟังซึ่งกันและกัน ทั้งในห้องพักครูและในพื้นที่การทำงาน "การรับฟังเสียงของผู้อื่น" นับเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ และเป็นพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยที่เกิดขึ้นจากการสื่อสาร

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ บทเรียนและแผนการพัฒนางานในแต่ละวงจรรายอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือในแต่ละเดือนหลังการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูทุกคนในแต่ละระดับชั้นแล้ว ควรมีการประชุมระดับเพื่อให้ครูในแต่ละระดับได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และบทเรียนจากการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในวงจรรุ่นและแผนการพัฒนาในวงจรต่อไป นอกจากการประชุมระดับแล้วอาจมีการประชุมกลุ่มสาระ และการประชุมโรงเรียน

5. การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Symposium เป็นการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนและการวางแผนปฏิบัติการในภาคการศึกษาต่อไปร่วมกัน เพื่อสร้างโอกาส

ให้ผู้บริหารและคุณครูทุกคนได้นำประสบการณ์การปฏิบัติที่ดีและบทเรียนที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในภาคการศึกษานั้นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในภาคการศึกษาต่อไปร่วมกัน การจัดประชุมแบบ Symposium นี้ อาจเรียกว่าเป็นกิจกรรม "วันดอกไม้บาน" ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ควรจัดในช่วงปลายภาคการศึกษาหลังจากครูได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาคการศึกษานั้นแล้ว ในการจัดกิจกรรมดังกล่าวโรงเรียนอาจเชิญเพื่อนครูผู้บริหารจากโรงเรียนอื่น รวมทั้งนักการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความสนใจร่วมเรียนรู้เพื่อร่วมสร้าง ภูมิปัญญาร่วม (Collective wisdom) และขยายเครือข่ายการร่วมมือรวมพลังการพัฒนาการศึกษาในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในพื้นที่ให้กว้างขวางและมั่นคงยั่งยืนต่อไป

ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล (2563 น.50-51) ได้เสนอแนวทางพัฒนาการใช้กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (goal) การแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักแก่คณะครูในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พร้อมกับคัดเลือกหรือสร้างเครื่องมือในการคัดกรองพฤติกรรมของนักเรียนที่เป็นปัญหาเพื่อเลือกพฤติกรรมเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้ โดยมีคณะกรรมการหาแนวทางร่วมกันหรือข้อตกลงร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ปกครอง โดยมีครูร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ปกครองกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา เพื่อให้พฤติกรรมเป้าหมายนั้นบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

2. การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ (learning management strategy) การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และกระตุ้นให้ครูมีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีการเสริมสร้างความตระหนักให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเพื่อช่วยครูสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเรียนรู้พร้อมกันกับเพื่อนครูเกี่ยวกับปัญหา และการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้อุปสรรค ครูออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน สัมพันธ์กับเนื้อหาบริบทของผู้เรียน มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายสามารถกระตุ้นความสนใจให้กับผู้เรียน และมีการออกแบบการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อให้พฤติกรรมเป้าหมายนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งส่งเสริม กระตุ้นให้ครูทุกคนได้จัดทำและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครบอย่างน้อย 1 หน่วยการเรียนรู้ ต่อครู 1 ท่าน ต่อ 1 ภาคเรียน

1. การร่วมกันสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (reflection for development) การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันแบบ กัลยาณมิตร ร่วมกันตรวจสอบแผน กระบวนการนำไปใช้ รวมทั้งสร้างความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน วิธีการสอน และการทำสื่อการสอน พี่ช่วยน้อง น้องช่วยพี่ มีการกระตุ้นให้ครูนำผลจากการร่วมมือกันสะท้อนคิดมาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ให้มีความสมบูรณ์

2. ปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง (learning activities and observation) การส่งเสริม ให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ตามที่ได้ออกแบบไว้ ใช้สื่อที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียน เกิดทักษะ ด้านการคิด และความคงทนของความรู้ และจัดทำปฏิทินการปฏิบัติการสอนของครูต้นแบบ (model teacher) และการสังเกตการสอนของเพื่อนครู (buddy teacher) และผู้เชี่ยวชาญ และส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายวีดิทัศน์ขณะการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไข พฤติกรรมของนักเรียน และกำหนดเป้าหมายในการสังเกตการสอนให้ชัดเจน

3. การร่วมกันสะท้อนคิดการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (debride) การสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและผู้สังเกตการสอนควรเป็นไปแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนุกสนาน ไม่เครียดครูผู้สอนเกิดความรู้สึกลสบายใจเหมือนมีเพื่อนมาช่วยวางแผน แก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน และกำหนดให้มีการบันทึกข้อเสนอแนะที่ได้จากการปฏิบัติการ เพื่อนำไปปรับ แก้ไขในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งต่อไป และโรงเรียนนำผลไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. สรุปผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ ต่อไป การกำหนดให้มีการบันทึก จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ของการปฏิบัติการกระตุ้นให้ครูได้นำจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ของการปฏิบัติการเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ ก่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

จากการศึกษากระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น พบว่ามีกระบวนการที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวางแผน ขั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ และขั้นสะท้อนผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผน

การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามควรจะเริ่มด้วยการกำหนดกรอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ รวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกันกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่จะต้องคำนึงถึงการวางแผนหรือการกำหนดกรอบการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) ได้กล่าวถึงการเตรียมการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งเป็นขั้นตอนของการวางแผนไว้ดังนี้ 1) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูมีโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยการจัดกิจกรรมการอบรมพัฒนาการมอบภาระหน้าที่ที่มีความท้าทาย รวมไปถึงงานส่งเสริมแรงทางบวกแก่ผู้บริหารและครูเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำภายในตัวบุคคลได้อย่างแท้จริง 2) การร่วมกันจัดทา และสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ทั้งปัจจัยทางกายภาพ และปัจจัยทางชีวภาพ อาทิ เช่น สื่อการจัดการเรียนรู้ เอกสาร วิทยากร เป็นต้น และ 3) การร่วมกันปฏิบัติตามค่านิยม วิสัยทัศน์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการสร้างการมีส่วนร่วม และก่อให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน

ชวลิต ชุกาแพง (2560) ได้กล่าวถึงกระบวนการเตรียมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกล่าวคือ การมีเป้าหมายหรือฉันทะร่วมกันในด้านการเรียนการสอน เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทสำคัญในการให้ครูทั้งโรงเรียนได้ร่วมทบทวนและกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายเหล่านั้นอย่างแท้จริง และสิ่งสำคัญของการเริ่มต้น PLC จึงเน้นไปที่เป้าหมายการเรียนรู้ของเด็กเป็นหลัก กิจกรรมหรือโครงการ แคมปัสและใช้เวลาสั้น ๆ มีกำหนดเวลาที่ชัดเจน จึงไม่ใช่จุดเริ่มต้น

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560) ได้อธิบายกระบวนการเตรียมการหรือขั้นวางแผนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอนดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ครูในโรงเรียนพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา ความต้องการ ความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่การสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนนี้จะช่วยให้สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสภาวะการณ์และเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และ 2) การวางแผนพัฒนาเป็นขั้นตอนที่สมาชิกทุกคนร่วมกันถกแถลง ให้เหตุผลว่ากลุ่มควรมุ่งเป้าหมาย PLC ไปที่เรื่องใดปัญหาใด หรือนวัตกรรมใด โดยขั้นตอนนี้ กลุ่มต้องระบับระคองให้การทำ PLC เป็นกิจกรรมพัฒนาครูที่มุ่งสู่เป้าหมายสุดท้ายคือการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และเมื่อได้ประเด็นในการทำ PLC

สำหรับรอบนี้แล้ว กลุ่มจึงช่วยกันวางแผนงานโดยละเอียดว่ากลุ่มจะดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไร จะสร้างเครือข่ายอย่างไร ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นช่วงใด นวัตกรรมที่ใช้ควรเป็นอะไร และทรัพยากรที่ต้องการคืออะไรบ้าง

นิตยา หล้าทูนธีรกุล (2560) ได้กล่าวเกี่ยวกับขั้นตอนการเตรียมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) รวมกลุ่ม PLC และขอจัดตั้งกลุ่ม PLC โดยแนวทางการรวมตัวกันของครูที่มีความต้องการจำเป็น ความสนใจ ค่านิยมและมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน พร้อมจะรวมพลังแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียน เป้าหมายเดียวกัน โดยรวมสมาชิกแต่ละกลุ่มประมาณ 4-8 คน 2) วิเคราะห์/สิ่งที่ต้องการพัฒนา ปัญหาคุณภาพผู้เรียน ควรเป็นปัญหาที่มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการจัดการศึกษาอันจะเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาเช่น ผู้เรียนขาดความรับผิดชอบ ขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดเชิงระบบ เป็นต้น 3) ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ สมาชิกในกลุ่มรวมพลังออกแบบกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ให้ได้นวัตกรรมที่จะนำไปจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายที่ต้องการนวัตกรรมจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ มี 3 ลักษณะ คือ 1) นวัตกรรมระดับเทคนิคการสอน เช่น เทคนิคการใช้คำถาม เทคนิคการใช้ผังกราฟิก เทคนิคการร้องเพลง เทคนิคการใช้สื่อเทคโนโลยี เป็นต้น 2) นวัตกรรมระดับวิธีการสอน เช่น วิธีการสอนเขียนสร้างสรรค์ทฤษฎี 5 ขั้นตอนวิธีการสอนแบบโครงงานฐานสุนวัตกรรม 6 ขั้นตอน วิธีการสอนแบบ STEMศึกษา 6 ขั้นตอน เป็นต้น และ 3) นวัตกรรมระดับรูปแบบการสอน เช่น รูปแบบการสอนเน้น STEM สู่ Innovation ยุค Thailand 4.0 รูปแบบการสอนสร้างนวัตกรรมยุค Thailand 4.0 เป็นต้น

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กำหนดกระบวนการเตรียมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) เป็นการรวมกลุ่มครูที่มีปัญหาและมีความต้องการเดียวกัน เช่น ครูกลุ่มสาระเดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น 2) การค้นหาปัญหาและความต้องการ มีการร่วมกันเสนอปัญหาและความต้องการรวมทั้งจัดกลุ่มปัญหา จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน และมีการเลือกปัญหาเพียง 1 ปัญหา โดยการพิจารณาร่วมกัน 3) การร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา เป็นการเล่าเรื่องหรือบอกเล่าประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ รวมทั้งค้นหาตัวอย่างและรูปแบบที่ประสบความสำเร็จ ร่วมกันตัดสินใจเลือกรูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหา 4) ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา เป็นการออกแบบกิจกรรมตามวิธีการและนวัตกรรมที่กลุ่มเลือก และ 5) แลกเปลี่ยนเสนอแนะ เป็นการนำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (2560) ได้กำหนดการเตรียมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย อภิปรายสะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดว่า จะดำเนินการอย่างไร 2) การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

3) วิเคราะห์ การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด ได้แก่ ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว (Long-term) และจัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน และใช้เวลาสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ 4) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็ก ๆ ก่อน 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) จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและ เตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์

พิมพันธ์ เตชะคุปต์และพะเยาว์ ยินดีสุข (2561) ได้กล่าวขั้นตอนการเตรียมการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีขั้นตอน 2 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นวิเคราะห์ เป็นการวิเคราะห์หลักสูตรหรือรายวิชาที่จะจัดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนการสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาตามตัวชี้วัดของมาตรฐานหลักสูตร จากนั้นนำตารางวิเคราะห์ข้างต้นมาสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ต้องประกอบด้วย 4 ประการของแผนฯ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามตัวชี้วัด 2) สารการเรียนรู้ 3) กิจกรรมการเรียนรู้ 4) ประเมินการเรียนรู้ ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียนเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนจากการทำงานแบบร่วมพลัง 2) ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นที่ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย ครู ผู้วางแผน ผู้ร่วมคิด ครูผู้ชี้แนะ หรือครูพี่เลี้ยง รวมทั้งครูผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันวางแผน และให้การชี้แนะ และคำปรึกษาในการออกแบบการสอนและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เน้นเด็กเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมพลัง วางแผนเรื่องการจัดการเรียน เช่นการจัดโต๊ะเรียนแบบเรียนเป็นกลุ่ม เน้น 4 คนต่อกลุ่มมีการคละเทศ คละความสามารถ เรียนแบบร่วมมือร่วมพลัง ป้ายนิเทศให้มีเนื้อหาเรื่องราวสอดคล้องกับเรื่องที่จะเรียนรู้กัน การเตรียมสื่อการเรียนรู้ ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียน คือ แผนการจัดการเรียนรู้จากการทำงานแบบร่วมพลัง

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) ได้กล่าวถึงการเตรียมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การประชุมเตรียมการ เป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกฝ่ายได้มาสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย รวมทั้งร่วมกันวางหลักการ แนวคิดแนวปฏิบัติ และแผนปฏิบัติการในการเพิ่มคุณภาพและความเสมอภาคให้กับนักเรียนทุกคนในภาคการศึกษานี้ การสื่อสารสร้างความเข้าใจเตรียมความพร้อมใน "ระบบงาน-คน-กิจกรรม-การสนับสนุนต่าง ๆ" ควรจัดในลักษณะของการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) 1-2 วัน

ก่อนเปิดภาคเรียน ผลที่เกิดขึ้นจากการประชุมเตรียมการคือ (1) คุณครูทุกคนในโรงเรียน จะตกลงจับคู่เป็น Buddy team ที่จะเป็นครูผู้สอน (Model teacher) และครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) ให้แก่กันและกันในการพัฒนาบทเรียนของแต่ละคนร่วมกัน (2) มีแผนปฏิบัติการของกิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูทุกคน (3) มีแผนปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูทุกคน กิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในแต่ละระดับชั้นในแต่ละเดือน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ และการจัดประชุมSymposium เป็นต้น

ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล (2563) ได้กล่าวถึงการเตรียมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา การแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักแก่คณะครูในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พร้อมกับคัดเลือกหรือสร้างเครื่องมือในการคัดกรองพฤติกรรมของนักเรียนที่เป็นปัญหาเพื่อเลือกพฤติกรรมเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้ โดยมีคณะกรรมการหาแนวทางร่วมกันหรือข้อตกลงร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ปกครอง โดยมีครูร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ปกครองกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา เพื่อให้พฤติกรรมเป้าหมายนั้นบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร 2) การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และกระตุ้นให้ครูมีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีการเสริมสร้างความตระหนักให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเพื่อช่วยครูสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเรียนรู้พร้อมกับเพื่อนครูเกี่ยวกับปัญหา และการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน สัมพันธ์กับเนื้อหาบริบทของผู้เรียน มีการใช้สื่อการเรียนที่หลากหลายสามารถกระตุ้นความสนใจให้กับผู้เรียน และมีการออกแบบการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อให้พฤติกรรมเป้าหมายนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งส่งเสริมกระตุ้นให้ครูทุกคนได้จัดทำและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครบอย่างน้อย 1 หน่วยการเรียนรู้ ต่อครู 1 ท่าน ต่อ 1 ภาคเรียน 3) การร่วมกันสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ร่วมกันตรวจสอบแผน กระบวนการนำไปใช้ รวมทั้งสร้างความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน วิธีการสอน และการทำสื่อการสอน พี่ช่วยน้อง น้องช่วยพี่ มีการกระตุ้นให้ครูนำผลจากการร่วมมือกันสะท้อนคิดมาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ขั้นตอนการวางแผนเป็นการดำเนินการดำเนินงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอนเริ่มแรกหรือเป็นขั้นของการเตรียมการ ซึ่งประกอบด้วย การประชุมจัดตั้งกลุ่ม การรวมตัวกันของครูที่มีความต้องการจำเป็น ความสนใจ ค่านิยมและมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน การกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การค้นหาปัญหาและความต้องการร่วมกัน การวางแผนพัฒนา การออกแบบแผนจัดการเรียนรู้ การเสริมสร้างความตระหนักให้ครูมีการพัฒนาตนเอง การสร้างเครือข่ายการพัฒนาเพื่อช่วยครูสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน การแลกเปลี่ยนเสนอแนะแผนการพัฒนา และการร่วมกันตรวจสอบแผนการที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง

2. ชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ

การลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการเป็นขั้นตอนที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ รวมถึงการติดตามและสังเกตผลการปฏิบัติ มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการไว้ดังนี้

ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) ได้ให้แนวคิดขั้นตอนปฏิบัติในกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้ 1) การปฏิบัติงานแบบร่วมมือ หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและครูในงานที่ได้รับมอบหมายของตนเองและงานส่วนรวมอย่างเต็มที่ รวมถึงการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหาร และครู 2) การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูที่เป็นการบูรณาการกลยุทธ์และวิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานและการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ และก่อให้เกิดผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

ชวลิต ชูกำแพง (2560) ได้กล่าวถึงขั้นปฏิบัติกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้ 1) การแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกัน ซึ่งเริ่มต้นจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเป้าหมายขององค์กรโดยนำประสบการณ์และความรู้จากการปฏิบัติหรือความรู้ที่ฝังอยู่จากการทำงานของครูแต่ละคน (Tacit knowledge) ถ่ายทอดและบูรณาการร่วมกันทั้งองค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน และถ้าการแก้ปัญหาในบางเรื่อง ที่ยังไม่สามารถคลี่คลายอุปสรรคเหล่านั้นได้ดี จำเป็นต้องอาศัยผู้ชี้แนะ (Coach) ที่เป็นไปตามตามความต้องการของครูโดยการชี้แนะนั้นก็ต้องสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง 2) ทบทวนผลการปฏิบัติที่ได้ร่วมกันวางแผนพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ เมื่อคุณครูได้ร่วมทบทวนวิธีที่จะปฏิบัติร่วมกันก่อนไปสอนจริง (Before Action Review : BAR) ในวง PLC แล้ว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำผลปฏิบัติเหล่านั้นมาทบทวนถึงผลที่เกิดขึ้น สิ่งที่เห็นและเรียนรู้อะไร หรืออาจเรียกกิจกรรมนี้ว่า การทบทวนหลังจากได้ปฏิบัติ (After Action Review : AAR) โดยในวง AAR จะเป็นวงที่ทบทวนการปฏิบัติ โดยบอกเล่าถึงสิ่งที่ทำ และสิ่งที่ได้เรียนรู้ ส่วนเพื่อนครูท่านอื่นก็จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่

เห็น และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากเพื่อนครู วงนี้จึงเป็นวงที่ทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ด้วยบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ ตัวอย่างเช่นครูจะนัดรวมกันทุกเย็นวันศุกร์ เวลา 16.00 - 17.00 น. เพื่อมานั่งดื่มชา กาแฟ และตั้งวง PLC เพื่อทบทวนการเรียนการสอนที่ผ่านมาในสัปดาห์นั้น และทบทวนสิ่งที่จะปฏิบัติในสัปดาห์ต่อไป 3) ร่วมเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของเพื่อนร่วมวิชาชีพ เมื่อมีเป้าหมายร่วมกันของครู การไว้เนื้อเชื่อใจต่อกัน การมีสัมพันธภาพที่ดี ในวงสนทนา กิจกรรมทั้งหลายทั้งหมดในวง PLC จึงไม่ใช่แค่เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่อาจจะหมายถึง สังเกตการณ์สอนของเพื่อนครู การนำสื่อมาอธิบายในวง PLC การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้ประสบความสำเร็จ การสร้างความมั่นใจจากสิ่งที่ปฏิบัตินำไปสู่ทฤษฎี หรือการสร้างเครือข่ายกับครูต่างโรงเรียนที่มีเป้าหมายเดียวกัน เช่น กลุ่มเครือข่ายครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายครูเพื่อศิษย์ เป็นต้น กิจกรรมทั้งหลายทั้งหมดเหล่านี้ล้วนมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้นอย่างแท้จริง

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560) ได้กล่าวถึงขั้นตอนลงมือปฏิบัติของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้ 1) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ ที่สำคัญคือการมาพบกันตามเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกได้รับทราบ ทำให้แต่ละคนไม่โดดเดี่ยว และสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้ และ 2) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่งสมาชิกแต่ละคนนำผล การปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า สิ่งใดบ้างที่ทำได้ดี สิ่งใดบ้างที่มีปัญหา ซึ่งขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

นิตยา หล้าทูนธีรกุล (2560) ได้กล่าวถึงขั้นตอนลงมือปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า จัดการเรียนรู้อิงห้องเรียนจริง เน้นการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ Active Learning

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กล่าวถึงขั้นตอนลงมือปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า การนำสู่การปฏิบัติและสังเกตการณ์ เป็นการนำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา โดยมีผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการณ์สอน เป็นต้น

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์และพะเยาว์ ยินดีสุข (2561) ได้กล่าวถึงขั้นตอนปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ขั้นปฏิบัติและสังเกตการณ์ คือ การนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างไปปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนโดยมีชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพร่วมสังเกตการณ์ ผู้สอนเขียนบันทึกหลังสอน ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) ได้กล่าวถึงขั้นลงมือปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้ 1) การลงมือปฏิบัติงานและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หลังจากการประชุมเตรียมความพร้อมแล้วผู้บริหารและครูทุกคนก็ดำเนินการจัดการเรียนการสอนไปพร้อมกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งในแต่ละภาคการศึกษานั้นครูแต่ละคนในแต่ละคู่ (Buddy team) ต้องพัฒนาบทเรียนร่วมกันคนละ 3 บทเรียนโดยควรทำกิจกรรมพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพียง 1 บทเรียนในแต่ละเดือน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพอเพียงในการเรียนรู้และมีความต่อเนื่องของการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบครบวงจรของครูทั้ง 2 คนที่เป็น Buddy team การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) เป็นวิธีการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคนเป็นสำคัญไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังของเพื่อนครูสู่การพัฒนาความชำนาญ และความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ กิจกรรมสำคัญในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (PLAN) ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน (DO) และขั้นที่ 3 สะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (SEE) กิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสร้างโอกาสให้เกิดสัมพันธภาพความเป็นเพื่อนร่วมทางวิชาชีพที่มีคุณค่าเพราะต่างได้มีการปฏิบัติภาระงานและเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ให้แก่กันและกันระหว่างเพื่อนครู 2) การสื่อสาร สะท้อนคิดระหว่างทางแบบไม่เป็นทางการหรือตามอัธยาศัย โดยมีการสื่อสารผ่านระบบ online การเขียน Learning log ฯลฯ ลักษณะสำคัญของการสื่อสารนี้เป็นการสื่อสารแบบปฏิสัมพันธ์ Interactive Communication คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่รับฟังซึ่งกันและกัน ทั้งในห้องพักครูและในพื้นที่การทำงาน "การรับฟังเสียงของผู้อื่น" นับเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ และเป็นพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยที่เกิดขึ้นจากการสื่อสาร และ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ บทเรียนและแผนการพัฒนางานในแต่ละวงจรรายอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือในแต่ละเดือนหลังการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูทุกคนในแต่ละระดับชั้นแล้ว ควรมีการประชุมระดับเพื่อให้ครูในแต่ละระดับได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และบทเรียนจากการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในวงจรรายชั้นและแผนการพัฒนาในวงจรรายชั้นไป นอกจากการประชุมระดับแล้วอาจมีการประชุมกลุ่มสาระ และการประชุมโรงเรียน

ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล (2563) ได้กล่าวถึงขั้นตอนปฏิบัติการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 2 ขั้นตอนดังนี้ 1) การปฏิบัติการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้และสังเกตการณ์ กระบวนการปฏิบัติจริง การส่งเสริม ให้ครูจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายตามที่ได้ออกแบบไว้ ใช้สื่อที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียน เกิดทักษะด้านการคิด และความคงทนของความรู้ และจัดทำปฏิทินการปฏิบัติการสอนของครูต้นแบบ (model teacher) และการสังเกตการสอนของเพื่อนครู (buddy teacher) และผู้เชี่ยวชาญ และส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายวีดิทัศน์ขณะการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียน และ

กำหนดเป้าหมายในการสังเกตการสอนให้ชัดเจน และ 2) การร่วมกันสะท้อนคิดการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและผู้สังเกตการสอนควรเป็นไปแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนุกสนาน ไม่เครียดครูผู้สอนเกิดความรู้สึกสบายใจเหมือนมีเพื่อนมาช่วยวางแผนแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน และกำหนดให้มีการบันทึกข้อเสนอแนะที่ได้จากการปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับ แก้ไขในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งต่อไป และโรงเรียนนำผลไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการในกระบวนการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การปฏิบัติตามแผนที่ร่วมกันออกแบบ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคนิคและสื่อที่หลากหลายและทันสมัย การร่วมกันแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์อย่างกัลยาณมิตร การคิดและวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวปฏิบัติที่ดีและส่งเสริมให้สมาชิกได้นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง ในระหว่างการลงมือปฏิบัติได้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามแผน การเยี่ยมเยียนสถานปฏิบัติของสมาชิก การรายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคและการร่วมกันติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน ในระยะเวลาที่กำหนด

3. ชั้นสะท้อนผล

การสะท้อนผลเป็นขั้นตอนท้ายสุดที่จะสามารถบ่งบอกได้ว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จหรือมีความล้มเหลวเพียงใด การสะท้อนผลจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาและแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขเป็นอย่างยิ่ง เช่นกันกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสะท้อนผลจะเป็นตัวบ่งบอกถึงความสำเร็จและความล้มเหลวในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้นจึงมีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของชั้นสะท้อนผลของกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) ได้กล่าวถึงชั้นสะท้อนผลของกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า การสะท้อนวิธีการปฏิบัติ หมายถึง การพูดคุยสนทนากันระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับกระบวนการและผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ และเกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิด การแบ่งปันกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการเรียนรู้ข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป โดยการให้พูดคุยสนทนานั้นจะอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม และการชี้แนะแบบกัลยาณมิตร

ชวลิต ชูกำแหง (2560) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสะท้อนผลว่า การเผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่ายคือ กระบวนการในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก มีความสำเร็จ วิธีที่จะก่อให้เกิดความยั่งยืน และแพร่ขยาย คือการนำเรื่องราวหรือกลไกเหล่านั้นสู่สาธารณชน ไม่ว่าจะ

เป็นการเปิดให้ชุมชนอื่นได้มาศึกษาและแลกเปลี่ยนร่วมกัน การสร้างคู่คิดของชุมชน (Community Buddy) ข้อสำคัญการเปิด กว้างสู่สาธารณะ คือการใช้พื้นที่ของโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ในเวลาที่ไม่กระทบต่อการจัดกิจกรรมปกติของครู ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความยั่งยืนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสะท้อนผลว่า เป็นขั้นของการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ตัวครูที่เป็นสมาชิกของชุมชนนักเรียน ผู้บริหาร

นัตยา หล้าทูนธีรกุล (2560) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสะท้อนผลมี 2 ขั้นตอนดังนี้

- 1) การประเมินผล สะท้อนการจัดการเรียนรู้ เป็นการสืบเสาะ สรุปผล การปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา ซึ่งสมาชิกจะต้องร่วมกันสืบเสาะ ตั้งคำถาม สะท้อนคิดต่อผลการปฏิบัติการสอนที่ผ่านมาแล้ว
- 2) สรุปผลการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม/เผยแพร่การสรุปผลการจัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติการนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไปและบันทึกผลการดำเนินงาน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสะท้อนผลไว้ว่าการสะท้อนผล เป็นการสรุปผลการนำรูปแบบและวิธีการ ในการนำไปแก้ปัญหา และอภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์และพะเยาว์ ยินดีสุข (2561) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสะท้อนผล โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นสะท้อนความคิด เป็นขั้นที่ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสะท้อนความคิดโดยผู้วางแผน หรือผู้สอนเป็นผู้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ จุดเด่น จุดที่ต้องแก้ไขในการจัดการเรียนการสอน และชุมชนนักเรียนรู้มีอาชีพร่วมกันสะท้อนความคิดทั้งจุดเด่น จุดด้อย ปัญหา-อุปสรรครวมทั้งแนะนำวิธีแก้ปัญหา เน้นสุนทรียสนทนา ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียน คือประสบการณ์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา และ 2) ขั้นปรับปรุงใหม่ ขั้นนี้มีการแนะนำให้ปรับแก้แผนฯ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งถ้านำไปทดลองประมาณ 3-4 ครั้ง ครูผู้วางแผนจะได้นวัตกรรมการเรียนรู้จากการทดลอง หรือเรียกว่าทำวิจัย เนื่องจากทำในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้น จึงเรียกรวบรวมนี้ว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (classroom action research) เป็นงานวิจัยที่มีลักษณะเด่น คือ 1) ง่าย (simple) (S) 2) สำคัญ (significance) (S) 3) ใช้เวลาสั้น (short time) (S) 4) มีการร่วมมือ (collaboration) (C) โดยสรุปมีลักษณะ 3S + C ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียน คือนวัตกรรมการเรียนรู้จากการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ในกรณีนี้ครูมีการปรับแก้แผนฯ แล้วนำไปทดลองใช้

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561) ได้กล่าวถึงขั้นสะท้อนผลไว้ว่า การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Symposium เป็นการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนและการวางแผนปฏิบัติการในภาคการศึกษาต่อไปร่วมกัน เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้บริหารและคุณครูทุกคนได้นำ

ประสบการณ์การปฏิบัติที่ดีและบทเรียนที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในภาคการศึกษานั้นมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในภาค การศึกษาต่อไปร่วมกัน การจัดประชุมแบบ Symposium นี้ อาจเรียกว่าเป็นกิจกรรม "วันดอกไม้ บาน" ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ควรจัดในช่วงปลายภาคการศึกษาหลังจากครู ได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาคการศึกษานั้นแล้ว ในการจัดกิจกรรมดังกล่าว โรงเรียนอาจเชิญเพื่อนครูผู้บริหารจากโรงเรียนอื่น รวมทั้งนักการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่มีความสนใจร่วมเรียนรู้เพื่อร่วมสร้าง ภูมิปัญญาร่วม (Collective wisdom) และขยาย เครือข่ายการร่วมมือร่วมพลังการพัฒนาการศึกษาในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในพื้นที่ ให้กว้างขวางและมั่นคงยั่งยืนต่อไป

ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล (2563) ได้กล่าวถึงขั้นตอนผลไว้ว่า การสรุปผล การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป คือ การกำหนดให้มี การบันทึก จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ของการปฏิบัติกิจกรรมกระตุ้นให้ครูได้นำจุดเด่น และจุดที่ ควรพัฒนา ของการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ ก่อให้เกิด นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ขั้นตอนผลในการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การสรุปผลการเรียนรู้ตามแผนปฏิบัติการ การพูดคุยสนทนากัน ระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับกระบวนการและผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจให้สมาชิก ในการแลกเปลี่ยนความคิด การแบ่งปันกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จระหว่างสมาชิก การร่วมกันสร้าง แนวปฏิบัติที่ดีและสามารถใช้ประโยชน์กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียน และการวางแผนปฏิบัติการ การเผยแพร่สู่สาธารณะในรูปแบบที่หลากหลาย และการสร้างเครือข่าย ทางวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2. การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการเสริมสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในช่วงปลายปีการศึกษา 2558 เป็นต้นมา เน้นให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรม “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ซึ่งหมายถึง เน้นให้สถานศึกษาจัดการ ดังนี้ 1) ลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยการสร้างหลักสูตรบูรณาการ และ จัดการเรียนการสอนเน้นองค์ความรู้อันเป็นความรู้ที่ต้องเรียน ส่วนเนื้อหาที่เกี่ยวข้องที่ควรรู้ให้เด็ก เรียนรู้เอง ด้วยทักษะสืบค้นสืบสอบที่ต้องบ่มเพาะให้เกิดกับเด็ก 2) ในการจัดการเรียนรู้ ครูต้อง

จัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง หรือการเรียนรู้เชิงรุก หรือการจัดการเรียนรู้แบบสร้างแรงบันดาลใจให้เด็กทำงานแบบร่วมพลัง สร้างความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นการลดเวลาเรียนในห้องเรียน อีกทั้งเป็นการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ให้สืบสอบความรู้ด้วยตนเอง ครูเลือกใช้นวัตกรรมเป็นเน้นการใช้ ICT ครูมีสมรรถนะการประเมินด้วยหลากหลายวิธี ตลอดจนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ครูผู้เป็นบุคคลหลักของการปฏิรูปการเรียนรู้ เพราะว่าความสำเร็จการปฏิรูปห้องเรียนสู่ห้องเรียนคุณภาพ ปฏิรูปโรงเรียนสู่โรงเรียนแห่งคุณภาพโดยมุ่งหวังเพื่อสร้างผู้เรียนแห่งคุณภาพ คือเป็นผู้เรียนอย่างมีคุณธรรม โดยความสามารถแสวงหาความรู้อย่างใฝ่เรียนใฝ่รู้ เป็นเด็กไทยที่มีภาวะผู้นำ และเป็นเด็กผู้สร้างนวัตกรรม ดังนั้น ครูจึงต้องเป็นผู้มีทักษะเรียกว่า ความเป็นครูมืออาชีพ กล่าวโดยสรุปการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันนี้เพื่อบรรลุความรู้มาตรฐานของหลักสูตรพร้อมมีสมรรถนะการคิด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ควรต้องเป็นการสร้างให้เด็กหรือผู้เรียน เป็นเด็กไทย 4.0 (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และเพยาว์ ยินดีสุข , 2561 น. 131)

ในส่วนของนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ข้อที่ 4 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นมาตรการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องดำเนินการเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดยพัฒนาให้เป็นครู เป็นครูยุคใหม่ ปรับบทบาทจาก "ครูผู้สอน" เป็น "Coach" หรือ "ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้" ปรับวิธีสอน ให้เด็กสามารถแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำกิจกรรมในชั้นเรียน ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรม และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ข้อที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2563)

และในส่วนของปีงบประมาณ 2564 – 2565 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในนโยบายข้อที่ 3 ด้านคุณภาพ ข้อที่ 3.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2563)

จากนโยบายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังมีความสำคัญและยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาสู่ระดับสถานศึกษา ซึ่งการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพจะส่งผลต่อการศึกษาคุณภาพด้านผู้เรียน จะเห็นได้ว่าทางสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างยิ่ง

2.2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ได้มีนักการศึกษาได้อธิบายปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาไว้ดังนี้

วาสนา ทองทวีอังศ (2560) ได้อธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเป็นแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ลักษณะภายในของแต่ละองค์การที่ทำให้แต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่ การรับรู้ หรือรับรู้ลึกถึงสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบายและแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมและความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์การ และถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์การ องค์การทุกองค์การจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ ตลอดจนผ่านโครงสร้างองค์การ การออกแบบและจัดสำนักงานองค์การ

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานบุคคลในองค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุม ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ในองค์การ

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดง

บทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น 3) การกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน

เสาวคนธ์ ฉัตรวีไล (2562 ,น.49) ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนจำนวน 5 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน คือ กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ ประกอบด้วย การร่วมกันกำหนดโครงสร้าง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายภารกิจ การออกระเบียบข้อบังคับการทำงาน และการประสานงานภายในโรงเรียน

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน คือ การมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความรักผูกพันต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้านวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร คือ การสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ และความเป็นเอกภาพในองค์กร

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ และกระบวนการที่ผู้บริหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรใน โรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น และการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน

5. ปัจจัยด้านการจูงใจ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระตุ้นให้เกิดการอุทิศตนมีความกระตือรือร้นมีความผูกพันในการปฏิบัติงานและความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร พฤติกรรมของผู้บริหารในการแนะนำ การยกย่อง ชมเชย และการให้รางวัล

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่มีอยู่ 4 ปัจจัยได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน 2) ด้านบรรยากาศองค์กร 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

2.3 แนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

แนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพหลายประการ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปแนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ไว้ดังนี้

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556 , น. 29 – 31) ได้เสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษามี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างภาวะผู้นำร่วมกันและเป็นไปในทางสนับสนุน 2) การสร้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่หมู่คณะ 3) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 4) การสร้างเงื่อนไขที่เกื้อกูล

สิริภพ บุญยีน (2560, น.38) ได้อธิบายการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการร่วมมือกับสมาชิกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาร่วมกัน มีการพัฒนาบุคลากรและองค์กร ไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ทั้งนี้การใช้อำนาจ อำนาจทั้ง 2 ประเภท คืออำนาจเชิงวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ซึ่งทั้ง 2 มีทั้งคุณและมีทั้งโทษต่อทั้งผู้ใช้และผู้ถูกใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะใช้อำนาจเชิงคุณธรรมในการควบคุมดูแลสมาชิกให้มาก แต่ถ้าหากใช้อำนาจเชิงวิชาชีพก็ควรจะใช้เมื่อจำเป็นจริง ๆ เท่านั้น

บุญชอบ จันทาพูน (2561, น.84 – 85) ได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การจัดโครงสร้างระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) การประเมินผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ระบบสอบและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แม่นยำและเชื่อถือได้ 4) การจัดสรรทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกทางวิชาชีพของครู และ 5) การกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของครูและผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน

2. การกระจายโอกาสความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน 2) การปรับเปลี่ยนบทบาทความเป็นผู้นำของครูตามภาระงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบและพลังงานที่ต้องรับผิดชอบร่วมกับคุณครูท่านอื่น 3) การให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง 4) การเปิดโอกาสให้ครูค้นพบ/ตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง 5) การจัดฝึกอบรมผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ

3. การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุนหรือเพื่อเอื้ออาทร 3)

การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อถือว่าวางใจเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ 4) การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อนครูในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม กัลยาณมิตรทางวิชาการ และ 5) การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์

4. การแสวงหาการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 1) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของโรงเรียน 2) การเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการผลิตครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของโรงเรียน 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของครู 4) การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานในเขตพื้นที่และ 5) การประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่มีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาทางการศึกษา

5) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 2) การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันอย่างเป็นระบบ 3) การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู 4) การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ครูมีเวลาที่เพียงพอต่อการสนทนาทางวิชาชีพ 5) การใช้คำถามชี้แนะเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพ 6) การชี้แนะเพื่อวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน 7) การสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพและ 8) การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพหรือเกิดการเรียนรู้โดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน

ปาริชาติ เชนแก้ว (2563, น.39) ได้อธิบายแนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้เห็นความสำคัญและร่วมมือกันปฏิบัติ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและทั่วถึง มีการเชื่อมโยงสถานศึกษาเข้ากับเครือข่าย

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้หลักการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแสวงหาการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงการขับเคลื่อนให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้ความสำคัญและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการสื่อสารกันอย่างแพร่หลาย

3. การศึกษาความต้องการจำเป็น

3.1 ความหมายของการศึกษาความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (Needs) ได้มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้อธิบายและให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

York (1982 , P.53 อ้างถึงในพิชิต ขำดี , 2561 น.30) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไปในทางลักษณะทางการเมืองว่าเป็นปัญหาทางสังคม เมื่อเขาได้กล่าวว่า "สิ่งที่เป็นเรื่องทางสังคมมักจะได้รับคำนิยามว่าเป็นปัญหาสังคมโดยผ่านกระบวนการทางการเมือง ซึ่งจะมีตัวแสดงจำนวนมากที่เข้ามามีส่วนร่วมได้เสียในผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน"

Stufflebcam and Others (1985, pp.6-7อ้างถึงในพิชิต ขำดี , 2561 น.30) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่าหมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยจำแนกความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) ที่แตกต่างกัน ได้ 4 มุมมอง ดังนี้

1. มุมมองของความแตกต่าง (Discrepancy View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2. มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความปรารถนาหรือความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3. มุมมองของการวิเคราะห์ (Analytic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงสารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงาน ที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาลงความเห็นว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงานและจะทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

4. มุมมองของการวินิจฉัย (Diagnostic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงสิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วพบว่ามีความบกพร่องหรือขาดหายไป (Deficiency or Absence) และพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหาย (Harmful) ต่อหน่วยงาน

Mckillip (1987, p.10 อ้างถึงในพิชิต ขำดี, 2561 น.30) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบ และพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหา ความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ 4 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล
2. ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ

4. ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหา

Kaufman (2000, p.47 อ้างถึงในพิชิต ขำดี , 2561 น.30) ให้ความหมายว่า ต้องการการจำเป็น คือ ผลต่าง (Gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการ

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, น.12) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ว่าเป็น ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการ กับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพปัจจุบัน อาจรวมถึงความต้องการของคนส่วนใหญ่ และมีความสำคัญต่อหน่วยงาน โดยจะทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน และสามารถพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดไปนั้นจะก่อให้เกิดความเสียหายได้ รวมถึงบางสิ่งบางอย่างที่ขาดแคลน หรืออาจจะไม่ขาดแคลนแต่มีความจำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

3.2 เทคนิคการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550, น. 26 – 29) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญ และการ สรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว ข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่า ข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ผู้เขียนนำเสนอวิธีการจัดลำดับจำนวน 4 วิธี

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละ ข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับ ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละ ข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการ

จัดลำดับความสำคัญมีความเป็น ไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด นับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling--MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละ ข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก (ความต้องการจำเป็น) ที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยนักประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired-weighting procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure-PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ โดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ดจัดทำการ์ดเป็นชุด ๆ ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละ ใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวม เสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ รูปแบบของการให้ตอบ ข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual-response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบใน รูปแบบประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูล ทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควร จะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความ แตกต่าง(discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถ กระทำได้ ดังต่อไปนี้

วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่า เป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มี รากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบ การตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือน ค่าที่บอกระดับของ "what should be" และ มาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้น ได้รับการ ตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success-D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอก ระดับของ "what is" สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ย ของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

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

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall 1983, (อ้างถึงใน Witkin, 1984) โดยสร้างดัชนีชื่อว่า (Priority Needs Index-PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของ ค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

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

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index (P.....) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นางลักษณะ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัย ที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$\text{สูตร} \quad \text{PNI}_{\text{modifi}} = (I - D)/D$$

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการ เสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและ จุดอ่อนที่ควร ได้รับการพัฒนา โดย การแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง(หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะ

เป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut-off score)

4. บริบทบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

4.1 ข้อมูลทั่วไป วิสัยทัศน์ นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด ที่อยู่ในพื้นที่ 5 อำเภอทางทิศเหนือของจังหวัดเชียงใหม่ คือ

1. อำเภอฝาง เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. อำเภอแม่เมาะ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณ 32 กิโลเมตร
3. อำเภอไชยปราการ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณ 14 กิโลเมตร
4. อำเภอเชียงดาว ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณ 70 กิโลเมตร
5. อำเภอเวียงแหง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประมาณ 130 กิโลเมตร

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความซับซ้อนเนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบถึง 4,893 ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขา ป่าไม้ และเป็นเขตชายแดนซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเป็นแนวยาวกว่า 100 กิโลเมตร จากอำเภอฝาง อำเภอแม่เมาะ อำเภอเชียงดาว จนถึงอำเภอเวียงแหง การคมนาคมและการติดต่อระหว่างสถานศึกษาเป็นไปด้วยความยากลำบากเนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร ห่างไกล โดยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ไกลที่สุดมีระยะทางเกือบ 200 กิโลเมตร และมีสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนภูเขาสูงอีกจำนวนมากผู้รับบริการประกอบไปด้วยผู้คนหลากหลายเผ่าพันธุ์ มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี สังคม และภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร และจำนวนหนึ่งยังเป็นผู้อพยพจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาขายแรงงาน ทำให้มีเด็กวัยเรียนจำนวนมากที่ไม่มีเอกสารทางทะเบียนราษฎร์ ส่งผลกระทบต่อการให้บริการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทำให้มีความยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้น

ข้อมูลจำนวนผู้เรียนจำแนกตามระดับที่จัดการเรียนการสอน

ระดับชั้น	อำเภอ					รวม
	ฝาง	แม่อาย	ไชยปราการ	เชียงดาว	เวียงแหง	
อ.1	297	157	69	106	0	629
อ.2	1,004	938	439	720	311	3,412
อ.3	1,148	1,033	448	946	374	3,949
รวมปฐมวัย	2,449	2,128	956	1,772	685	7,990
ป.1	1,428	1,326	587	1,582	478	5,401
ป.2	1,329	1,128	553	1,430	427	4,867
ป.3	1,219	1,048	482	1,343	397	4,489
ป.4	1,125	966	460	1,300	383	4,234
ป.5	1,024	937	412	1,183	407	3,963
ป.6	1,060	886	374	1,002	369	3,691
รวมประถม	7,185	6,291	2,868	7,840	2,461	26,645
ม.1	801	563	246	616	182	2,408
ม.2	634	529	198	538	141	2,040
ม.3	615	487	207	477	133	1,919
รวม ม.ต้น	2,050	1,579	651	1,631	456	6,367
ม.4	8	26	0	36	0	70
ม.5	7	23	0	38	0	68
ม.6	4	29	0	42	0	75
รวม ม.ปลาย	19	78	0	116	0	213
รวมทั้งสิ้น	11,703	10,076	4,475	11,359	3,602	41,215



วิสัยทัศน์

"สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม ด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยี"

"Creating Educational Opportunity and Equality and Developing Student's
Quality Along Multicultural Process utilizing Innovation and
Technology"

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ มีทักษะอาชีพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดการกระบวนการเรียนการสอนด้วยวิธีการ Active Learning
3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีอาชีพ พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี แพลตฟอร์มเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพ

นโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้กำหนดนโยบาย ในการดำเนินการดังนี้

1. ด้านความปลอดภัย

พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุข ภาวะที่ดีสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ
2. ด้านโอกาส
 - 2.1 สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนาการที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัยอารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย

2.2 ดำเนินการ ให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ สามารถวิเคราะห์ตนเองเพื่อการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพตรงตามศักยภาพและความถนัดของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ

2.3 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่อยู่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้ออกจากระบบการศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคันให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน

2.4 ส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนเด็กชาติพันธุ์ ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ด้านคุณภาพ

3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

3.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อ่านออก เขียนได้ ลายมือสวย

3.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อ่านคล่อง เขียนคล่อง

3.4 นักเรียนเป็นผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม มีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

3.5 ปรับหลักสูตรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง

3.6 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างนวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

4. ด้านประสิทธิภาพ

4.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4.2 พัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง โรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา ที่ส่งผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษา ครู นักเรียน มีผลงานเชิงประจักษ์

4.5 สถานศึกษาจัดห้องเรียนสะอาด บรรยากาศน่าเรียน สภาพแวดล้อมน่าดู น่าอยู่น่าเรียน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

4.6 สถานศึกษามีหนึ่งห้องเรียน หนึ่งนวัตกรรม "โครงการหนึ่งห้องเรียน หนึ่งนวัตกรรม"

4.7 สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรมทางการศึกษา "โครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรม"

4.9 สถานศึกษาดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในอย่างมีคุณภาพ

4.9 โรงเรียนใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ มีโรงเรียนสุจริต/โรงเรียนใสสะอาด/ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนใสสะอาดปราศจากคอร์ปชั่น

4.10 สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามนโยบาย มีผลงานเชิงประจักษ์

4.1 การดำเนินงานเกี่ยวกับ PLC ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้ดำเนินการโดยแผนกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง และเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

จากกลยุทธ์ข้างต้นเห็นได้ว่า กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา มีเป้าหมายคือ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้

สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย ให้ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning คิดและมีเหตุผลและเป็นขั้นตอน (Coding) สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อจัดการเรียนรู้ พัฒนางานด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มุ่งสู่หนึ่งห้องเรียน หนึ่งนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ดังนั้นทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จึงได้ดำเนินโครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษผ่านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ในปีงบประมาณ 2564 ซึ่งให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรทางการศึกษา และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 : Innovation คือ สร้างนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนางาน โดยมีตัวชี้วัดคือ ร้อยละ 100 ของครูสอนภาษาอังกฤษในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้รับการพัฒนาและยกระดับความรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้ระดับการพัฒนาทางด้านภาษา (CEFR) ตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีกลุ่มที่รับผิดชอบงานได้แก่ กลุ่มนิเทศและติดตามผล

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC คือ วิธีการในการพัฒนาครู ด้วยการจัดบรรยายให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PLC มีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้น่าขอบข่ายวิจัยเชิงปฏิบัติมี 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นวางแผนซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน และขั้นกำหนด กิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกต ผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลมาปฏิบัติมาเสนอใน วงสนทนาโดยเทียบกับ เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้ในการทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผล ปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผลเป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการ

เรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองและ กรรมการสถานศึกษาเป็นหลักการนำ PLC มาใช้ ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับ เงื่อนไข 5 ประการได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การเรียนรู้ รู้ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของ สมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ร่วมกันและการประยุกต์ใช้การแบ่งปันการ ปฏิบัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่ ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ศึกษา กับ กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 35 โรงเรียน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ความน่าจะเป็นของการเลือกเป็นภาคีโดยตรงกับ จำนวนนักเรียนในแต่ละโรงเรียน โดยผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน อธิบายความ แปรปรวนของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ร้อยละ 65.30 และความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความรับผิดชอบในการทำงานของครู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู ผ่านมาทางความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน

พิชิต ขำดี (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผล วิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความสามารถ กระบวนการสังเกตการณ์การสอนควรมีการวางแผนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ 3) ด้าน การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ การเปิด โอกาสให้ครู ได้แสดงศักยภาพของตนเอง และ สร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน 3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การ ส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการมี เงื่อนไขสนับสนุน การส่งเสริมช่วงเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการ สอน การเสริมแรงให้กำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน สร้างภาวะผู้นำผู้ตามในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มอบหมายงานตามความความถนัด และส่งเสริมให้ครู พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ปริศนา วิโนสยะ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความร่วมมือของทีมงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านเงื่อนไขการสนับสนุน และด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และ 2) แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก พบว่า แต่ละด้านมีจำนวนแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 7 แนวทาง ด้านความร่วมมือของทีมงาน 7 แนวทาง ด้านภาวะผู้นำร่วม 7 แนวทาง ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 8 แนวทาง และด้านเงื่อนไขการสนับสนุนจำนวน 9 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ ควรให้ผู้บริหาร และครูทุกคนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและสร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ควรให้ครูร่วมกันวางแผน ดำเนินการสะท้อนผลของการจัดการเรียนรู้ นำผลการสะท้อนไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ควรให้ครูได้มีอิสระและบทบาทในการร่วมกันจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดย ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก ควรให้ครูได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่องและสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยการศึกษาคู่ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ให้กับครู ยกย่องชมเชยครูที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน

พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญา (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร ประชากร คือ โรงเรียนในสังกัดจำนวน 119 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครู จำนวน 276 คน โดยใช้แบบสอบถามความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.88 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ชั้นเตรียมการ พบว่า 1) ชั้นสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนใหญ่โรงเรียนจัดอบรมเกี่ยวกับ PLC ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ผู้บริหารและครูขาดความรู้เกี่ยวกับ PLC 2) ชั้นวางแผน ส่วนใหญ่โรงเรียนจัดตั้งทีมทำ PLC ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ครูไม่สังเกตการสอนเพื่อนครูศึกษาปัญหา 3) ชั้นการออกแบบกิจกรรมอย่างมีส่วนร่วม พบว่าส่วนใหญ่สร้างกิจกรรมเชื่อมโยงหลักสูตรปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ครูไม่ร่วมประชุม PLC ตาม

กำหนด ชั้นลงมือสร้างชุมชนการเรียนรู้ พบว่า 1 ชั้นวางแผน ส่วนใหญ่โรงเรียนสร้างการทำงานเป็นทีม ปัญหาที่พบคือ ครูมีภาระงานมาก 2) ชั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่าส่วนใหญ่ครูร่วมวงสนทนาจากสิ่งที่ปฏิบัติจริง ปัญหาที่พบคือผู้บริหารไม่ติดตามอย่างสม่ำเสมอ 3) ชั้นการสะท้อนผล พบว่าส่วนใหญ่ครูได้ประสบการณ์ไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ปัญหาส่วนใหญ่ คือ โรงเรียนไม่กำกับติดตาม PLC ชั้นประเมินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ส่วนใหญ่โรงเรียนประเมินความต้องการและสภาพปัญหาหลังทำ PLC ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ โรงเรียนขาดการปรับปรุงการดำเนินงาน PLC ให้มีประสิทธิภาพมาก

ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาอ้อมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการใช้กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการใช้กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ได้ผลดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา 2) การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การร่วมกันสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ 4) ปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง 5) การร่วมกันสะท้อนคิดการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6) สรุปผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Huffman (2003, pp.21-34) ทำการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการทำให้ครูและผู้บริหารใหม่มีวิสัยทัศน์ ความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีความพยายามอย่างสอดคล้องกันในการแสดงออกซึ่งความไว้วางใจระหว่างกัน ประสานความร่วมมือ และมีการสื่อสารแบบใฝ่เกียรติซึ่งกันและกัน

Gilrane, Roberts and Russell (2008, pp.333-351) ทำการวิจัยเกี่ยวกับกรณีศึกษาการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่า การสะท้อนความคิด และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของครูได้รับอิทธิพลจากการสนทนาเพื่อช่วยเหลือกันในการพัฒนาวิชาชีพระหว่างครูในโรงเรียน โครงสร้างทางกายภาพ เช่น สถานที่ตั้งโรงเรียน และการจัดตารางเวลาเพื่อให้คณะครูมีการประสานความร่วมมือระหว่างกัน การได้รับกำลังใจจากเพื่อนครู และบุคลากรในโรงเรียน และแหล่งเรียนรู้ที่ครูสามารถนำมาใช้เป็นสื่อการสอน

จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ชั้นการวางแผน 2) ชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ 3) ชั้นสะท้อนผล เพื่อนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

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

การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการวิจัย จำแนกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางการวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 154 โรงเรียน และจำนวนครู 2,044 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 334 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโรยามาเน่ Yamane (1976) โดยมีความเชื่อมั่น 95% และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษาแล้วจึงเลือกแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	42	168	27
โรงเรียนขนาดกลาง	95	1,474	241
โรงเรียนขนาดใหญ่	17	402	66
รวม	154	2,044	334

2. เครื่องมือการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ คือ แบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ เกี่ยวกับความต้องการจำเป็น ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบของตัวแปรที่นำไปสู่แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ทั้ง 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ชั้นวางแผน 2) ชั้นลงปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ 3) ชั้นสะท้อนผล

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

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ หนังสือ และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

2.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดรูปแบบ โครงสร้าง และขอบเขตของเนื้อหา

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตามรายละเอียดของนิยามศัพท์เฉพาะและนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา คำนคว้าอิสระ ตรวจสอบ

2.4 นำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบค่าของความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ให้ครอบคลุมกระทงคำถามและวัตถุประสงค์ เพื่อให้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน ซึ่งมีใช้ กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : อ้างถึงในสุวิมล ติรภานันท์ 2551,น.156) พบว่ามีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 (ภาคผนวก ค ,น. 147)

2.6 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา คำนคว้าอิสระแล้วเตรียมนำเครื่องมือไปใช้เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.7 นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอรับหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช แล้วนำหนังสือส่งไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการทางออนไลน์(Google Forms) เนื่องจากเป็นสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัส โควิด-19

3.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถาม ซึ่งทุกฉบับมีความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลและนำเสนอข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยได้แบ่งการวิเคราะห์ ออกเป็น 2 ตอน ตามข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริม ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ที่ใช้เกณฑ์ สำหรับการแปลความหมายระดับความคิดเห็น (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง อยู่ใน ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง อยู่ใน ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง อยู่ใน ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง อยู่ใน ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

4.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยใช้สูตรลำดับความความต้องการจำเป็นสูตรปรับปรุง (Modified Priority Needs) หรือ PNI modified ที่ได้ปรับปรุงสูตรโดย นางลักษณ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ซึ่งวิธีหาค่าความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นอยู่ ด้วยสูตรคำนวณ ดังนี้

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

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 แก้ไข หรือ พัฒนา ก่อนข้อหรือด้านที่มีค่า PNI น้อยกว่า

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งเป็นการศึกษา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) นายสุวินทร์ อุปนันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงชุม 2) นายชัชวาล อนาวินผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่อนปิ่น 3) นางสาวพีพรรณ วันคำ ครูโรงเรียนบ้านม่วงชุม 4) นางสาวสุภาภรณ์ บุตรดีวงษ์ ครูโรงเรียนบ้านม่อนปิ่น 5) นางสาวจารุณี ศรีกันยาศึกษานิเทศก์

2. เครื่องมือการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่

2.1 ลักษณะเครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยเครื่องมือดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการวางแผน 2) ขั้นตอนมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ 3) ขั้นตอนสะท้อนผล

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) สรุประดับความความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1

2) ร่างแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3) แนวคำถามการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่มุ่งถามความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุมของคำถามเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการเสริมสร้าง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

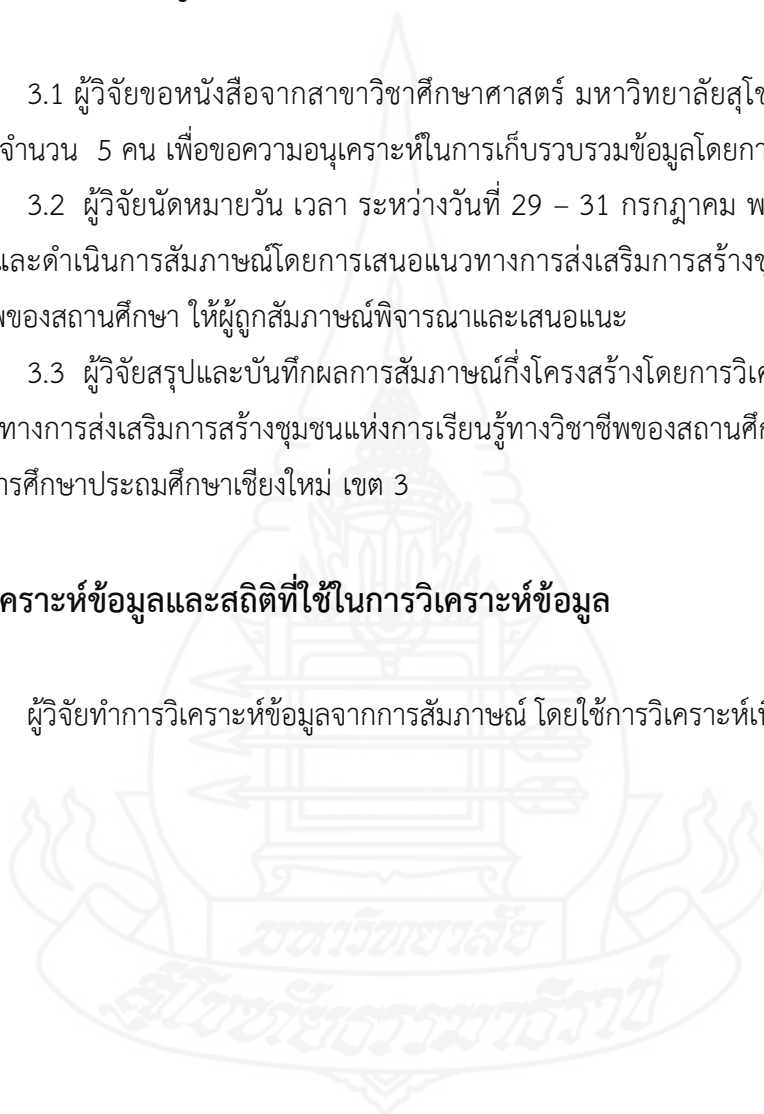
3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้ สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา ระหว่างวันที่ 29 – 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 ในการขอ สัมภาษณ์และดำเนินการสัมภาษณ์โดยการเสนอแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์พิจารณาและเสนอแนะ

3.3 ผู้วิจัยสรุปและบันทึกผลการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ และนำเสนอ ข้อมูลแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาปัจจุบัน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาความถี่และค่าร้อยละ ดังปรากฏผลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

(n=334)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	94	28.14
หญิง	240	71.86
รวม	334	100.00
2. ช่วงอายุ		
20 – 29 ปี	77	23.05
30 – 39 ปี	187	55.99
40 – 49 ปี	42	12.57
50 ปีขึ้นไป	28	8.38
รวม	334	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	266	79.64
ปริญญาโท	68	20.36
รวม	334	100.00
4. วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	222	66.47
ชำนาญการ	66	19.76
ชำนาญการพิเศษ	46	13.77
รวม	334	100.00
5. ประสบการณ์ด้านการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
0 – 5 ปี	186	55.69
6 – 10 ปี	66	19.76
11 – 15 ปี	26	7.78
16 – 20 ปี	14	4.19
21 – 25 ปี	29	8.58
26 ปีขึ้นไป	13	3.89
รวม	334	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่(คน)	ร้อยละ
(n=334)		
6. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120)	27	8.08
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน)	241	72.16
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	66	19.76
รวม	334	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 71.86 มีช่วงอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 55.99 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 79.64 ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 66.47 มีประสบการณ์ด้านการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันช่วง 0- 5 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 55.69 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 72.16

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนได้แก่ 1) ขั้นวางแผน 2) ขั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ 3) ขั้นสะท้อนผล ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 334 ฉบับ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมปรากฏดัง ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการดำเนินการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในภาพรวม

(n=334)

ที่	ขั้นตอน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง		
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	ขั้นการวางแผน	4.24	0.73	มาก	4.58	0.37	มากที่สุด
2	ขั้นลงมือปฏิบัติและ ทบทวนผลการ ปฏิบัติการ	4.22	0.76	มาก	4.58	0.47	มากที่สุด
3	ขั้นสะท้อนผล	4.16	0.73	มาก	4.57	0.47	มากที่สุด
	รวม	4.21	0.72	มาก	4.58	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของ การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านขั้นการวางแผน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.73) ด้านขั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.76) และด้านขั้นสะท้อนผล ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่คาดหวัง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านขั้นการวางแผน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.37) ด้านขั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.47) และด้านขั้นสะท้อนผล ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาทั้งสภาพ ปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง แต่ละด้านปรากฏผลการวิเคราะห์ แสดงรายละเอียดใน ตารางที่ 4.3 – 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในภาพรวม ชั้นการวางแผน (n=334)

ข้อ	ชั้นการวางแผน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.42	0.73	มาก	1	4.11	0.31	มาก	10
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันของครู ที่มีความสนใจ ค่านิยมและความเชื่อในทิศทางเดียวกัน	4.25	0.77	มาก	3	4.48	0.59	มาก	9
3	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการสร้าง PLC	4.17	0.84	มาก	9	4.51	0.58	มากที่สุด	7
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน	4.22	0.83	มาก	5	4.69	0.59	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารกำหนดให้มีการวางแผน PLCอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.81	มาก	8	4.49	0.57	มาก	8
6	ผู้บริหารกำหนดให้ครูมีการออกแบบแผนจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.84	มาก	4	4.66	0.54	มากที่สุด	5
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.86	มาก	2	4.69	0.49	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=334)

ข้อ	ขั้นการวางแผน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.82	มาก	6	4.96	0.23	มากที่สุด	1
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนแผน PLC ระหว่างครูด้วยกันเอง เพื่อหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่า	4.16	0.83	มาก	10	4.59	0.56	มากที่สุด	6
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันตรวจสอบแผน PLC ที่จะนำไปใช้การปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ	4.19	0.80	มาก	7	4.67	0.53	มากที่สุด	4
รวม		4.24	0.73	มาก		4.58	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ขั้นตอนการวางแผน ในภาพรวมของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.73) และภาพรวมของสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.37)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันเป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ขั้นการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.86) และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันของครู ที่มีความสนใจ ค่านิยมและความเชื่อในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่มคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนแผน PLC ระหว่างครูด้วยกันเองเพื่อหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่า ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.83)

ในส่วนของสภาพที่คาดหวังเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ชั้นการวางแผน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.23) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.59) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.31)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในภาพรวม ชั้นลงมือปฏิบัติและ ทบทวนผลการปฏิบัติการ

(n=334)

ข้อ	ชั้นลงปฏิบัติและ ทบทวนผลการปฏิบัติการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกัน ออกแผน PLC อย่างเต็มศักยภาพ	4.21	0.79	มาก	6	4.55	0.55	มากที่สุด	9
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำแผน PLC ที่ร่วมกันทำไปใช้ในการปฏิบัติงาน จริง	4.18	0.81	มาก	8	4.59	0.55	มากที่สุด	6
13	ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติ ตามแผน PLC ที่ร่วมกันออกแบบ ไว้อย่างต่อเนื่อง	4.17	0.83	มาก	10	4.56	0.63	มากที่สุด	8
14	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย	4.31	0.83	มาก	2	4.65	0.60	มากที่สุด	3
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อในการ ปฏิบัติตามแผน PLC ที่หลากหลาย และมีความทันสมัย	4.19	0.80	มาก	7	4.57	0.55	มากที่สุด	7

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n=334)

ข้อ	ชั้นลงปฏิบัติและ ทบทวนผลการปฏิบัติการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วม แลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ อย่างกัลยาณมิตร	4.33	0.86	มาก	1	4.61	0.60	มากที่สุด	5
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกิจและ วิเคราะห์เสนอแนวทางปฏิบัติที่ดี อย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.85	มาก	3	4.64	0.52	มากที่สุด	4
18	ผู้บริหารมีการนิเทศการปฏิบัติงาน ตามแผน PLC ของครูอย่าง ต่อเนื่อง	4.11	0.83	มาก	12	4.47	0.56	มาก	12
19	ผู้บริหารกำหนดให้มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน PLC อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.16	0.85	มาก	11	4.54	0.58	มากที่สุด	10
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รายงาน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.81	มาก	5	4.51	0.57	มากที่สุด	11
21	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาอุปสรรคอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.82	มาก	4	4.66	0.51	มากที่สุด	1
22	ผู้บริหารกำกับติดตามการ ปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครู ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.18	0.80	มาก	9	4.66	0.54	มากที่สุด	2
รวม		4.22	0.76	มาก		4.58	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่
คาดหวังของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ ในภาพรวม

ของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D = 0.76) และภาพรวมของสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D = 0.47)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายข้อ พบว่า การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์อย่างกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.83) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดและวิเคราะห์เสนอแนวทางปฏิบัติที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.85) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มคือ ผู้บริหารมีการนิเทศการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.11$, S.D = 0.83)

ในส่วนของสภาพที่คาดหวังเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พบว่า การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.54) และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.60) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มคือ ผู้บริหารมีการนิเทศการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในภาพรวม ชั้นสะท้อนผล (n=334)

ข้อ	ชั้นสะท้อนผล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
23	ผู้บริหารกำหนดให้มีการสรุปผล การเรียนรู้ตามแผน PLC อย่าง ต่อเนื่อง	4.11	0.81	มาก	8	4.49	0.56	มาก	10
24	ผู้บริหารจัดให้มีการพบปะ สนทนา ระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติ ตามแผน PLC อย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.79	มาก	3	4.51	0.55	มากที่สุด	8
25	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูเมื่อเกิด ปัญหาหรืออุปสรรคจากการ ปฏิบัติงานตามแผน PLC	4.08	0.77	มาก	9	4.56	0.54	มากที่สุด	5
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยน และแบ่งปันแผน PLC ที่ประสบ ความสำเร็จให้กับเพื่อนสมาชิก	4.17	0.83	มาก	4	4.62	0.55	มากที่สุด	3
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้าง แนวทางการปฏิบัติที่ดี	4.26	0.79	มาก	1	4.63	0.58	มากที่สุด	2
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติที่ ดีไปใช้ประโยชน์กับเพื่อนสมาชิก	4.24	0.83	มาก	2	4.67	0.53	มากที่สุด	1
29	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อถอดบทเรียน PLC	4.15	0.76	มาก	5	4.50	0.55	มากที่สุด	9
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ ผลงาน PLC สู่สาธารณะในรูปแบบ ที่หลากหลาย	4.08	0.81	มาก	10	4.54	0.63	มากที่สุด	7

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n=334)

ข้อ	ขั้นสะท้อนผล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง			
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	ลำดับ
31	ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างเครือข่าย PLC ภายในสถานศึกษา	4.14	0.81	มาก	6	4.60	0.59	มากที่สุด	4
32	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่าย PLC กับหน่วยงาน ภายนอกสถานศึกษา	4.12	0.83	มาก	7	4.56	0.64	มากที่สุด	6
	รวม	4.16	0.73	มาก		4.57	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ขั้นสะท้อนผล ในภาพรวมของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.73) และภาพรวมของสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.47)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายข้อ พบว่า การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ขั้นสะท้อนผล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างแนวทางการปฏิบัติที่ดี ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ประโยชน์กับเพื่อนสมาชิก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.83) และผู้บริหารจัดให้มีการพบปะ สนทนาระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติตามแผน PLC อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงาน PLCสู่สาธารณะในรูปแบบที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.81)

ในส่วนของสภาพที่คาดหวังเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ขั้นสะท้อนผล โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ประโยชน์กับเพื่อนสมาชิก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างแนวทางการปฏิบัติที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.627$, S.D. = 0.573) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนและแบ่งปันแผน

PLC ที่ประสบความสำเร็จให้กับเพื่อนสมาชิก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D.=0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม คือ ผู้บริหารกำหนดให้มีการสรุปผลการเรียนรู้ตามแผน PLC อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (\bar{X}_1) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (\bar{X}_2) มาจัดลำดับด้วยการหาค่าดัชนีของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI_{modified}) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม (n=334)

ที่	ขั้นตอน	สภาพปัจจุบัน (\bar{X}_1)	สภาพที่คาดหวัง (\bar{X}_2)	ดัชนีความ ต้องการจำเป็น PNI _{modified}	ลำดับ
1	ขั้นวางแผน	4.24	4.58	0.08	3
2	ขั้นลงมือปฏิบัติและ ทบทวนผลการปฏิบัติการ	4.22	4.58	0.09	2
3	ขั้นสะท้อนผล	4.16	4.57	0.10	1

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 พบว่าขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นลำดับแรก ได้แก่ขั้นสะท้อนผล (PNI_{modified} = 0.10) รองลงมาคือขั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ (PNI_{modified} = 0.09) และขั้นการวางแผน (PNI_{modified} = 0.08) ตามลำดับ

ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการ
 จำเป็นของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปรากฏผล ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 4.7 – 4.9
 ตารางที่ 4.7 ดัชนีความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
 ชั้นการวางแผน

(n=334)

ข้อที่	ชั้นวางแผน	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (\bar{X}_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ คาดหวัง (\bar{X}_2)	ดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI _{modified})	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัด ห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยที่ สามารถส่งเสริมการเรียนรู้อย่าง เหมาะสม	4.42	4.11	-0.07	8
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการรวมตัวกัน ของครู ที่มีความสนใจ ค่านิยมและ ความเชื่อในทิศทางเดียวกัน	4.25	4.48	0.05	7
3	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการสร้าง PLC	4.17	4.51	0.08	5
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอน และความต้องการร่วมกัน	4.22	4.69	0.11	2
5	ผู้บริหารกำหนดให้มีการวางแผน PLCอย่างต่อเนื่อง	4.18	4.49	0.07	6
6	ผู้บริหารกำหนดให้ครูมีการออกแบบ แผนจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ บริบทและความต้องการของผู้เรียน อย่างสม่ำเสมอ	4.24	4.66	0.10	3

7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความ ตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	4.31	4.69	0.09	4
---	---	------	------	------	---



ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n=334)

ข้อที่	ชั้นวางแผน	ค่าเฉลี่ยสภาพ	ค่าเฉลี่ยสภาพที่	ดัชนีความ	ลำดับ
		ปัจจุบัน (\bar{X}_1)	คาดหวัง (\bar{X}_2)	ต้องการจำเป็น (PNI_{modified})	
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.21	4.96	0.18	1
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนแผน PLC ระหว่างครูด้วยกันเองเพื่อหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่า	4.16	4.59	0.10	3
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันตรวจสอบแผน PLC ที่จะนำไปใช้การปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ	4.19	4.67	0.11	2

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในชั้นการวางแผน ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้าง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$) รองลงมาผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันตรวจสอบแผน PLC ที่จะนำไปใช้การปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$) และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = -0.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ดัชนีความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ชั้นลงมือ
ปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ

(n=334)

ข้อที่	ชั้นลงปฏิบัติและทบทวนผลการ ปฏิบัติการ	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (\bar{X}_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ คาดหวัง (\bar{X}_2)	ดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI _{modified})	ลำดับ
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันออก แผน PLC อย่างเต็มศักยภาพ	4.21	4.55	0.08	5
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำแผน PLC ที่ ร่วมกันทำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง	4.18	4.59	0.10	3
13	ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติตาม แผน PLC ที่ร่วมกันออกแบบไว้อย่าง ต่อเนื่อง	4.17	4.56	0.09	4
14	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้ เทคนิคที่หลากหลาย	4.13	4.65	0.13	1
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อในการ ปฏิบัติตามแผน PLC ที่หลากหลาย และมีความทันสมัย	4.19	4.57	0.09	4
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปันประสบการณ์อย่าง กัลยาณมิตร	4.33	4.61	0.06	6
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดและ วิเคราะห์เสนอแนวทางปฏิบัติที่ดี อย่างสม่ำเสมอ	4.30	4.64	0.08	5
18	ผู้บริหารมีการนิเทศการปฏิบัติงาน ตามแผน PLC ของครูอย่างต่อเนื่อง	4.11	4.47	0.09	4

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n=334)					
ข้อที่	ชั้นลงปฏิบัติและทบทวนผลการ ปฏิบัติการ	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (\bar{X}_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ คาดหวัง (\bar{X}_2)	ดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI _{modified})	ลำดับ
19	ผู้บริหารกำหนดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผน PLC อย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.16	4.54	0.09	4
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รายงาน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.26	4.51	0.06	6
21	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคอย่างสม่ำเสมอ	4.29	4.66	0.09	4
22	ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงาน ตามแผน PLC ของครูตามระยะเวลา ที่กำหนด	4.18	4.66	0.11	2

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย (PNI_{modified} = 0.13) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูตามระยะเวลาที่กำหนด (PNI_{modified} = 0.11) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำแผน PLC ที่ร่วมกันทำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง (PNI_{modified} = 0.10) และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์อย่างกัลยาณมิตร (PNI_{modified} = 0.06) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.06)

ตารางที่ 4.9 ดัชนีความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
ชั้นสะท้อนผล

(n=334)

ข้อที่	ชั้นสะท้อนผล	ค่าเฉลี่ยสภาพ	ค่าเฉลี่ยสภาพที่	ดัชนีความ	ลำดับ
		ปัจจุบัน (\bar{X}_1)	คาดหวัง (\bar{X}_2)	ต้องการจำเป็น (PNI _{modified})	
23	ผู้บริหารกำหนดให้มีการสรุปผลการเรียนรู้ตามแผน PLC อย่างต่อเนื่อง	4.11	4.49	0.09	4
24	ผู้บริหารจัดให้มีการพบปะ สนทนา ระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติตาม แผน PLC อย่างสม่ำเสมอ	4.20	4.51	0.07	6
25	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูเมื่อเกิด ปัญหาหรืออุปสรรคจากการ ปฏิบัติงานตามแผน PLC	4.08	4.56	0.12	1
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนและ แบ่งปันแผน PLC ที่ประสบ ความสำเร็จให้กับเพื่อนสมาชิก	4.17	4.62	0.11	2
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้าง แนวทางการปฏิบัติที่ดี	4.26	4.63	0.09	4
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติที่ดี ไปใช้ประโยชน์กับเพื่อนสมาชิก	4.24	4.67	0.10	3
29	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อถอดบทเรียน PLC	4.15	4.50	0.08	5
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ ผลงาน PLC สู่สาธารณะในรูปแบบที่ หลากหลาย	4.08	4.54	0.11	2
31	ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างเครือข่าย PLC ภายในสถานศึกษา	4.14	4.60	0.11	2

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

(n=334)

ข้อที่	ขั้นสะท้อนผล	ค่าเฉลี่ยสภาพ	ค่าเฉลี่ยสภาพที่	ดัชนีความ	ลำดับ
		ปัจจุบัน (\bar{X}_1)	คาดหวัง (\bar{X}_2)	ต้องการจำเป็น (PNI _{modified})	
32	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้าง เครือข่ายPLC กับหน่วยงานภายนอก สถานศึกษา	4.12	4.56	0.11	2

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในขั้นสะท้อนผล ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจากการปฏิบัติงานตามแผน PLC (PNI_{modified} = 0.12) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนและแบ่งปันแผน PLC ที่ประสบความสำเร็จให้กับเพื่อนสมาชิก (PNI_{modified} = 0.11) และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงาน PLC สู่อาจารย์ในรูปแบบที่หลากหลาย (PNI_{modified} = 0.11) และผู้บริหารจัดให้มีการสร้างเครือข่าย PLC ภายในสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.11) และผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่าย PLC กับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.11) ผู้บริหารส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ประโยชน์กับเพื่อนสมาชิก (PNI_{modified} = 0.10) และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารจัดให้มีการพบปะ สนทนาระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติตามแผน PLC อย่างสม่ำเสมอ (PNI_{modified} = 0.07)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินผลการดำเนินงานด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ ที่ได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 29 - 31 กรกฎาคม 2564 ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ คนละ 1 ชั่วโมง ประเด็นที่

สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ใน 3 ขั้นตอน โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น ที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ขั้นสะท้อนผล 2) ขั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ และ 3) ขั้นวางแผน โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นสะท้อนผล เป็นการสรุปและการพูดคุยสนทนาระหว่างครูกับผู้บริหาร รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้สมาชิกและแบ่งปันกลยุทธ์แห่งความสำเร็จโดยการเผยแพร่สู่สาธารณชน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างเป็นลำดับแรก โดยผู้สัมภาษณ์ได้กำหนดกรอบประเด็นดังต่อไปนี้ 1) การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 2) การที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน และ 3) การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันตรวจสอบแผน PLC ที่จะนำไปใช้การปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้ตอบแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

ผู้อำนวยการโรงเรียนคนที่ 1 ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในส่วนของขั้นตอนสะท้อนผลสิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำมากที่สุดคือ การให้กำลังใจครูที่ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยผลนั้นจะประสบผลสำเร็จในระดับใดก็ตาม จะเป็นการเสริมแรงให้ครูนั้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่กลับกันถ้าดำเนินหรือวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของครูที่ไม่ได้ทำตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ อาจก่อผลเสียหรือผลกระทบต่อมาภายหลังได้ โดยเฉพาะการต่อต้านและการหมดกำลังใจในการทำงานของครู จะส่งผลให้ครูไม่กล้าแสดงความคิดสร้างสรรค์หรือทำงานแบบเข้าขามเย็นขาม หรือถ้าครูไม่ยอมปฏิบัติแต่ผู้บริหารได้สั่งการให้ปฏิบัติโดยอาศัยอำนาจที่มี กดดันครูทำงาน ครูอาจทำงานแบบทำให้เสร็จโดยไม่หวังผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ก็ส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแต่ไม่ประสบความสำเร็จ ฉะนั้นการให้กำลังใจครูที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ถึงผลลัพธ์ตอนแรกจะยังไม่ได้เป้าหมายที่คาดไว้ แต่ควรให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องพร้อมกับให้คำแนะนำ หรือชี้แนวทางที่เหมาะสมให้กับครู จะส่งผลให้ผลการดำเนินงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระดับสถานศึกษา ก่อเกิดขึ้นและประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ผู้อำนวยการโรงเรียนคนที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในขั้นสะท้อนผล ผู้บริหารที่ดีควรให้กำลังใจแก่ครูเมื่อครูปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ โดยอาจจะให้กำลังใจโดยการให้คำชมด้วยวาจา หรือการให้เกียรติบัตรกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างยอดเยี่ยม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นผลสะท้อนนี้จะทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง และในขณะที่ครูพบอุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารที่ดีควรเข้าช่วยเหลือครูและหาแนวทางร่วมกับครูในการแก้ไขปัญหา อย่า

ทอดทิ้งให้ครูได้อยู่กับอุปสรรคในการทำงาน เพราะไม่เช่นนั้นครูจะเกิดความโดดเดี่ยว หาที่พึ่งและที่ปรึกษาไม่ได้ ครูจะหมดกำลังใจในการทำงาน และอาจจะไม่สานงานต่อ ส่งผลให้กระบวนการ PLC ล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องติดตามและประเมินผลอยู่เป็นระยะเพื่อที่จะเข้าหาครูได้เมื่อครูมีปัญหา อุปสรรคจากการปฏิบัติงานตามแผนอย่างทันที่ และครูจะเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารที่จะสามารถนำพาไปสู่ความสำเร็จได้ จึงจะส่งผลให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง

ครูคนที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในขั้นสะท้อนผล อันดับแรกผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเผยแพร่ผลงานของครูที่ปฏิบัติตามแผน โดยการเผยแพร่สู่สาธารณะหรือภายในโรงเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนและครูต่างโรงเรียน และเป็นการส่งเสริมให้ครูทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองที่ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในวงกว้าง และเป็นการส่งเสริมให้เกิดผลงานทางวิชาการเพื่อให้ครูได้นำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน และผู้บริหารควรให้กำลังใจ ยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนให้กับครูอย่างจริงจัง จึงจะส่งผลให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างที่ควร

ครูคนที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในขั้นสะท้อนผล สิ่งสำคัญของการให้ PLC ประสบความสำเร็จอยู่ที่ตัวผู้บริหารให้ความสำคัญกับอะไร ถ้าผู้บริหารจริงจังกับผลลัพธ์มากเกินไปจนทำให้ครูที่ทำงานเกิดความกดดัน โดยที่ผู้บริหารหวังผลลัพธ์มากกว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารอาจใช้ถ้อยคำเชิงตำหนิ วิจารณ์ การปฏิบัติงานตามแผนของครูว่าไม่ดีเท่าตามความเห็นของผู้บริหาร ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเป็นอุปสรรคอย่างมาก แต่ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูผู้ปฏิบัติงาน โดยให้กำลังใจครูที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการติดตาม และคอยให้คำแนะนำที่ดี รวมถึงให้กำลังใจครูในขณะที่ครูประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน จะทำให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และที่สำคัญผู้บริหารควรจัดเวทีให้ครูได้เผยแพร่ผลงาน PLC ของตนเองสู่สาธารณะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการเพื่อส่งผลให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะในอันดับที่สูงขึ้น

ศึกษานิเทศก์ ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในขั้นสะท้อนผล สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องตระหนักคือ การจัดให้มีการสร้างเครือข่าย PLC ภายในสถานศึกษา การส่งเสริมให้มีเครือข่าย PLC ในสถานศึกษาของตนเองเป็นการ

ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ครูได้จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนและการวางแผนปฏิบัติการ เป็นการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะทางวิชาการของตนเอง ส่งผลให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงาน PLC สู่สาธารณะในรูปแบบที่หลากหลาย ก็ส่งผลให้ครูได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อที่จะได้แนวคิดในการพัฒนาผลงานของตนเอง และสร้างสรรค์ผลงานต่อไป ส่งผลให้กระบวนการความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ชั้นสะท้อนผล ผู้ให้สัมภาษณ์ได้นำเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1) ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยรูปแบบการให้กำลังใจควรเป็นคำชม หรือมอบเกียรติบัตรสำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างยอดเยี่ยมในโอกาสงานพิธีต่าง ๆ

2) ผู้บริหารควรติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเข้าไปให้กำลังใจครู ในขณะที่ครูกำลังเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น ผู้บริหารควรเข้าไปช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาที่ดี รวมถึงให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อครู เพื่อให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

3) ผู้บริหารควรจัดให้มีการเผยแพร่ผลงาน PLC ของครูสู่สาธารณะในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนาผลงานทางวิชาชีพของตนเอง

4) ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างเครือข่าย PLC ในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง โดยการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2. ชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ เป็นการปฏิบัติตามแผนที่ร่วมกัน ออกแบบไว้ มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคนิคและสื่อที่หลากหลายและทันสมัย รวมถึงการร่วมกันแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์อย่างกัลยาณมิตร ในระหว่างการลงมือปฏิบัติได้มีการนิเทศการปฏิบัติงานของสมาชิก และรายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคและการร่วมกันติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างเป็นลำดับที่สอง โดยผู้สัมภาษณ์ได้กำหนดกรอบประเด็นในการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้ 1) การที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย 2) การที่ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูตามระยะเวลาที่กำหนด และ 3) การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำแผน PLC ที่ร่วมกันทำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้ตอบแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

ผู้อำนวยการโรงเรียนคนที่ 1 ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในส่วนของชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการสิ่ง que ผู้บริหารควรให้ความสำคัญคือการติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรที่จะสำรวจงานของครูอย่างต่อเนื่อง เพราะในระหว่างที่ครูปฏิบัติงานตามแผน PLC นั้น มักมีอุปสรรคหรือปัญหาเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารที่ติดตามการปฏิบัติของครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ก็จะทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันทั่วถึง จึงทำให้ผู้บริหารและครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาและพร้อมที่จะเตรียมการสำหรับในการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคนั้นได้ และอีกอย่างที่ ผู้บริหารควรปฏิบัติคือ การส่งเสริมให้ครูนำแผนที่ร่วมกันออกแบบไว้ นำไปใช้จริง ไม่ใช่ใช้ทำแผนแล้ว อีกอย่างหนึ่ง แต่นำไปปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง อาจทำให้ผลลัพธ์ที่ออกมาไม่สอดคล้องกับแผนที่คาดหวังไว้ ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของครูให้ตรงตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้การ ปฏิบัติและผลลัพธ์ที่ออกมาตรงตามแผนที่วางไว้ ถ้าปฏิบัติตามแผนอย่างครบถ้วนแต่เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ได้ตามที่คาดหวังก็สามารถปรับแผนให้เข้ากับสถานการณ์ได้ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จึง จะเกิดขึ้น

ผู้อำนวยการโรงเรียนคนที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำแผน PLC ที่ร่วมกันทำนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ผู้บริหารต้อง ตรวจสอบว่าแผนที่นำไปปฏิบัติมีความต้องการใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณเท่าใด ผู้บริหารต้อง บริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรให้เพียงพอและเหมาะสม และใช้ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด การส่งเสริมการปฏิบัติงานตามแผนของครูจึงมีโอกาสที่จะประสบผลความสำเร็จ และสิ่งสำคัญเมื่อ ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามแผนเพื่อไปใช้จริง ผู้บริหารควรมีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานตาม แผน PLC ของครูตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อที่จะกระตุ้นให้ครูได้ปฏิบัติงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง การกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานควรทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อในระหว่างที่ครูปฏิบัติงาน ตามแผนแล้วเกิดมีปัญหาหรืออุปสรรคงานใด ๆ ผู้บริหารจะได้ทราบถึงปัญหาอย่างทันทั่วถึง และ ร่วมกันแก้ปัญหาหรือจัดการกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว จะเป็นการไม่ให้ครูได้อยู่กับปัญหา หรืออุปสรรคนั้นนานเกินไป เพราะถ้าครูประสบปัญหา อุปสรรคที่นานเกินไป อาจส่งผลให้ครูละทิ้ง การปฏิบัติตามแผนนั้นไปได้ ส่งผลให้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ล้มเหลวอาจเป็นไปได้

ครูคนที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการสิ่งแรก que ผู้บริหารควรให้ ให้ความสำคัญคือการส่งเสริมให้ครูนำแผน PLC ที่ร่วมกันทำนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพราะที่ผ่านมา ผู้บริหารมักไม่ให้ความใส่ใจเท่าที่ควร เพราะเมื่อทำแผนเสร็จ ผู้บริหารจะ มักจะทำงานอย่างอื่น มากกว่า จึงลดความสำคัญของงานที่มอบหมายไว้โดยไม่ค่อยมีการติดตามเท่าที่ควร จึงทำให้ครูส่วน

หนึ่งไม่นำแผนที่ออกแบบไว้นำไปปฏิบัติใช้งานจริง และที่สำคัญผู้บริหารควรส่งเสริมงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ ไม่ใช่วางแผนออกแบบเสร็จเรียบร้อย แล้วทอดทิ้งให้ครูปฏิบัติงานตามแผนโดยที่ไม่สนับสนุนอะไร ก็จะส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

ครูคนที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในขั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูตามระยะเวลาที่กำหนด จะเป็นการกระตุ้นให้ครูให้ความสำคัญกับงานที่ทำ และให้ครูได้ปฏิบัติงานตามแผนอย่างจริงจัง แต่ถ้าผู้บริหารปล่อยปะ ละเลย ไม่ให้ความสำคัญการปฏิบัติงานตามแผนของครูตามระยะเวลาที่กำหนดนั้น ครูอาจคิดว่าผู้บริหารลืม หรือไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ พอถึงระยะเวลาที่กำหนดผู้บริหารขอผลการประเมิน อาจทำให้ผลลัพธ์ที่ได้มานั้นไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงเท่าที่คาดหวังไว้ และที่สำคัญผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำแผน PLC ที่ร่วมกันทำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพราะที่ผ่านมาผู้บริหารมักปล่อยให้ครูนำแผนที่ร่วมกันออกแบบเสร็จแล้วนำมาเข้าเล่มมากกว่า การนำไปใช้จริง โดยเฉพาะแผนที่มีการใช้งบประมาณผู้บริหารมักจะไม่ให้ความสนใจหรือเฉยไว้ก่อน ส่งผลให้ครูไม่นำแผนที่ร่วมกันทำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง แต่ถ้าผู้บริหารสามารถบริหารจัดการและสนับสนุนการส่งเสริมให้ครูนำแผนไปปฏิบัติได้จริงก็จะส่งผลให้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้

ศึกษานิเทศก์ ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในขั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ ผู้บริหารควรกำกับติดตามการปฏิบัติตามแผน PLC ที่ร่วมกันออกแบบไว้อย่างต่อเนื่อง เพราะการที่ผู้บริหารออกกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานตามแผนที่ร่วมกันออกแบบไว้อย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้ครูได้ให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติ ครูจะไม่สามารถละทิ้งงานได้ และครูจะเน้นการปฏิบัติงานตามแผนไว้อย่างเคร่งครัด และที่สำคัญผู้บริหารจะได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามแผนของครู ตามที่ครูได้รายงานให้ผู้บริหารได้ทราบอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารก็จะร่วมกับครู หรือครูที่เป็นทีมงาน เข้าไปช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้ ก็จะส่งผลให้ครูตั้งใจการปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจัง

สรุปได้ว่า ขั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการผู้ให้สัมภาษณ์ได้นำเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำแผน PLC ที่ร่วมกันออกแบบนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง โดยให้ความสำคัญต่อการนำแผนไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามที่คาดหวัง และที่สำคัญการที่จะส่งเสริมให้ครูนำแผนไปปฏิบัติได้จริงนั้น ผู้บริหารต้องบริหารจัดการ

ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ตรงตามความต้องการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามแผนได้อย่างมีคุณภาพและประโยชน์สูงสุด

2) ผู้บริหารควรกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นการกระตุ้นครูได้ปฏิบัติงานตามแผนในช่วงเวลานั้น และเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานเป็นภาระกิจที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง

3) ผู้บริหารควรกำกับ ติดตามแผนปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ถ้าครูมีปัญหา อุปสรรค ผู้บริหารและครูทีมงาน จะได้เข้าไปช่วยในการแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที รวดเร็ว ส่งผลให้ครูมีความเชื่อมั่นในการทำงานและมีความหวังในการแก้ไขปัญหา การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงจะประสบผลสำเร็จในที่สุด

3. ชี้แจงแผน เป็นการรวมกลุ่มของครูที่มีความสนใจ และมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน ได้ค้นหาปัญหาและความต้องการร่วมกันเพื่อวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมถึงการตรวจสอบแผนการนำไปใช้ในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างเป็นลำดับสุดท้าย โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางดังต่อไปนี้

ผู้อำนวยการโรงเรียนคนที่ 1 ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในชี้แจงแผน ผู้บริหารควรให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน การที่ครูให้ครูได้ค้นหาปัญหาร่วมกัน ปัญหาที่ได้จะเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการการแก้ไขปัญหาของครูเองที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะดีกว่าที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดปัญหาให้ครูเพื่อให้ครูแก้ไข การที่ดำเนินการเช่นนี้ก็เพื่อให้ครูต้องการแก้ไขที่เกิดขึ้นจริงและครูต้องการแก้ไขปัญหาที่จริง ๆ ซึ่งมันเป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนของครู ฉะนั้นผู้บริหารควรฟังเสียงของครูและสนับสนุนให้ครูเขาค้นหาปัญหาตัวเอง โดยที่ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนและเป็นผู้ให้แนวทาง รวมถึงให้คำปรึกษาในกรณีที่ครูต้องการสอบถาม และที่สำคัญเมื่อให้ครูได้ค้นหาปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนแผน PLC ระหว่างครูด้วยกันเอง เพื่อที่ครูจะได้นำแผนที่ครูร่วมกันคิด ร่วมกันทำ หาวิธีที่ปฏิบัติงานที่ดีกว่า ครูจะได้พัฒนาวิชาชีพและได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และเห็นแนวทางการทำแผนปฏิบัติที่มีความหลากหลายและนำมาปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสม ซึ่งเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ผู้อำนวยการคนที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในชี้แจงแผน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน เพราะการที่ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนและให้แนวทาง โดยการให้ครูได้ค้นหาปัญหาด้วยตัวเอง จะดีกว่าที่ให้ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดให้ ซึ่งการที่ครูร่วมกันค้นหาปัญหาด้วยกันเองจะเป็นปัญหาที่ครูเองต้องการจัดการกับปัญหานั้น ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกและเปิดเวทีให้ครูได้มีโอกาสในการค้นหาปัญหาในการจัดการ

เรียนการสอน และผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมให้ครูที่มีปัญหารูปแบบเดียวกันได้รวมทีมกัน เพื่อหาแนวทางในการจัดการปัญหาที่ตรงกับความต้องการของครูเอง สิ่งสำคัญผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนแผน PLC ระหว่างครูด้วยกันเองเพื่อหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่า โดยการที่ผู้บริหารเป็นตัวกลางในการบริหารจัดการให้แต่ละทีมแลกเปลี่ยนแผน ระหว่างครูด้วยกันเอง เพื่อที่จะให้ครูได้ ทบทวนแผนของตนเองและดูแนวแผนการปฏิบัติของครูอีกทีม เพื่อดูความเหมาะสมและมีความ สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง

ครูคนที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในชั้นวางแผน สิ่งแรกที่ผู้บริหารควรทำคือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน เพราะการกำหนดปัญหาควรมาจากครู และความเห็นของครูทุกคน การที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดปัญหาให้บางครั้งมันเป็นความต้องการของ ผู้บริหารเอง ปัญหาไม่ได้มาจากสภาพจริง จึงส่งผลให้การแก้ไขปัญหาก็ไม่ประสบความสำเร็จ เท่าที่ควร การที่จะแก้ไขปัญหโดยใช้ PLC เป็นแนวทางปฏิบัติ ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูได้ค้นหา ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน เพื่อจะเป็นแนวทางที่ให้ครูผู้สอนได้ สามารถจัดทีมที่มีความต้องการสอดคล้องกันได้ และที่สำคัญผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูร่วมกัน ตรวจสอบแผน PLC ที่จะนำไปใช้การปฏิบัติจริง เพื่อที่จะให้ครูได้แผนที่มีความถูกต้องและสามารถ แก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนได้ ซึ่งครูจะที่ร่วมกันตรวจสอบจะได้กรองข้อมูล และให้ คำแนะนำที่ดีได้ และที่สำคัญควรให้ครูร่วมกันตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อที่ครูทุกท่าน จะได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพของ ตนเองอย่างต่อเนื่อง

ครูคนที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในชั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ ผู้บริหารควรส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน เพราะว่าปัญหาที่ได้ จากการค้นหาของครูด้วยกันเอง จะเป็นปัญหาที่ครูมีความต้องการจัดการมากที่สุด และกระบวนการ ขับเคลื่อนในการแก้ไขปัญหาก็ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะตอบโจทย์ได้ดีกว่าการที่ผู้บริหารเป็น ผู้คิดปัญหาให้ครูเอง และให้ครูจัดการแก้ไขปัญหาเอง และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนแผน PLC ระหว่างครูด้วยกันเอง เพื่อที่จะให้ครูได้หาแนวปฏิบัติที่ดีกว่า การที่ครูได้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน จะส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้พิจารณาหาแนวทางในการปฏิบัติที่ดี ส่งผลให้ แผนปฏิบัติงานมีคุณภาพและสอดคล้องกับการจัดการปัญหาได้เป็นอย่างดี

ศึกษานิเทศก์ ให้ความเห็นว่า แนวทางการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ในชั้นวางแผน เห็นด้วยว่าควรให้ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน เพราะการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสและเปิด

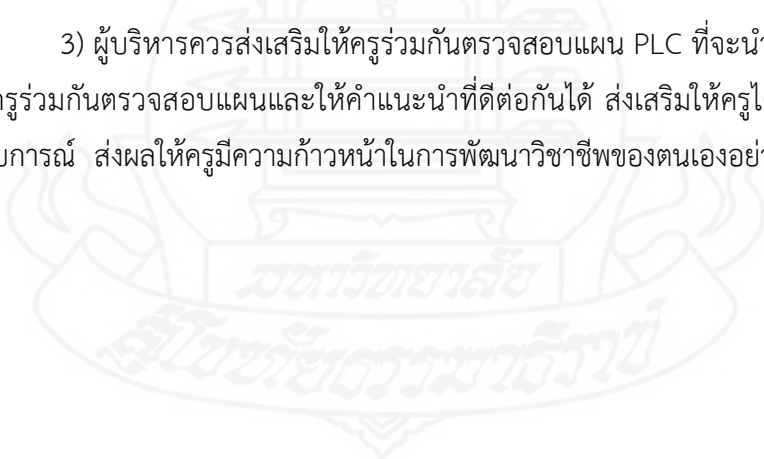
เวทีให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนร่วมกัน ทำให้ครูได้ค้นหาปัญหาและสามารถหาทีมงานที่มีปัญหาในการเรียนการสอนคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้ครูสามารถได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาในการเรียนการสอนร่วมกัน ซึ่งครูที่มีปัญหาล้ายกันก็สามารถรวมทีมกันได้ ทำให้ได้ทีมที่มีความพร้อมในการจัดการปัญหาในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนแผน PLC ระหว่างครูด้วยตนเอง เพื่อที่จะให้ทีมแต่ละทีมได้เห็นแผนของกันและกัน เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติงานต่อไปได้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ชั้นวางแผน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้นำเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน ซึ่งการที่ให้ครูได้ค้นหาปัญหาร่วมกันจะส่งเสริมให้ครูได้พบปัญหาการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับปัญหาของเพื่อนครู ทำให้สามารถจัดทีมในการจัดการปัญหาการเรียนการสอนในหัวข้อที่เหมือนกัน ส่งผลให้ครูมีแนวทางและอุดมการณ์เดียวกันในความตั้งใจที่จะจัดการปัญหาการเรียนการสอน

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนแผน PLC ระหว่างครูด้วยตนเองเพื่อหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่า ซึ่งทำให้ครูได้พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และพิจารณาหาแนวทางในการปฏิบัติที่ดี ส่งผลต่อแผนปฏิบัติงานมีคุณภาพและสอดคล้องกับการจัดการปัญหาการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูร่วมกันตรวจสอบแผน PLC ที่จะนำไปใช้การปฏิบัติจริง จะช่วยให้ครูร่วมกันตรวจสอบแผนและให้คำแนะนำที่ดีต่อกันได้ ส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง

1.2.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 154 โรงเรียน รวมจำนวนครู 2,044 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดสถานศึกษา

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผ่านการตรวจตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบค่าของความตรงด้านเนื้อหา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถาม ไปยังสถานศึกษาทางออนไลน์ แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองตามเวลาที่กำหนด โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ระดับของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยการหาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs) หรือ PNI แล้วนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญ

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งเป็นการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

1.2.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ด้านการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูแกนนำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ที่ดูแลเกี่ยวกับการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

1.2.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

1.2.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างซึ่งมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา จำนวน 5 คน ดำเนินการสัมภาษณ์ เป็นเวลาคนละ 1 ชั่วโมง จนได้ข้อสรุปของข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ของผู้สัมภาษณ์ทั้ง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านชั้นการวางแผนด้านชั้นลงมือปฏิบัติและสังเกตผลการปฏิบัติการ และด้านชั้นสะท้อนผล โดยแต่ละด้านสรุป ได้ดังนี้

1) **ด้านชั้นการวางแผน** พบว่า การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านชั้นตอนการวางแผนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายชื่อของสภาพปัจจุบันโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันของครู ที่มีความสนใจ ค่านิยม และความเชื่อในทิศทางเดียวกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่มคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนแผน PLC ระหว่างครูด้วยกันเองเพื่อหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่า

2) **ด้านชั้นลงมือปฏิบัติและสังเกตผลการปฏิบัติการ** พบว่า การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านชั้นลงปฏิบัติและสังเกตผลการปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายชื่อของสภาพปัจจุบันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์อย่างกัลยาณมิตร รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดและวิเคราะห์เสนอแนวทางปฏิบัติที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มคือ ผู้บริหารมีกรณีศึกษาการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูอย่างต่อเนื่อง

3) **ด้านสะท้อนผล** พบว่า การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านชั้นสะท้อนผลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายชื่อของสภาพปัจจุบันโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างแนวทางการปฏิบัติที่ รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ประโยชน์กับเพื่อนสมาชิก และผู้บริหารจัดให้มีการพบปะ สนทนาระหว่างครู และผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติตามแผน PLC อย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุดในกลุ่ม คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงาน PLCสู่สาธารณะในรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.2 สภาพที่คาดหวังของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านชั้นการวางแผน ด้านชั้นลงมือปฏิบัติ และสังเกตผลการปฏิบัติการ และด้านชั้นสะท้อนผล โดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) **ด้านชั้นการวางแผน** พบว่า การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านชั้นการวางแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายชื่อของสภาพที่คาดหวัง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

2) **ด้านชั้นลงมือปฏิบัติและสังเกตผลการปฏิบัติการ** พบว่า การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านชั้นลงมือปฏิบัติและสังเกตผลการปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายชื่อของสภาพที่คาดหวัง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มคือ ผู้บริหารมีการนิเทศการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก

3) **ด้านชั้นสะท้อนผล** พบว่า การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านชั้นสะท้อนผลอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ รายชื่อของสภาพที่คาดหวัง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างแนวทางการปฏิบัติที่ดี รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ประโยชน์กับเพื่อนสมาชิก และผู้บริหารจัดให้มีการพบปะ สนทนา ระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติตามแผน PLC อย่างสม่ำเสมอ และข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงาน PLC สู่อาจารย์ในรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นลำดับแรก ได้แก่ ขั้นสะท้อนผล รองลงมาคือขั้นลงมือปฏิบัติและสังเกตผลการปฏิบัติการ และขั้นการวางแผน โดยแต่ละขั้นตอนสรุปได้ ดังนี้

1) **ขั้นสะท้อนผล** พบว่า ความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในขั้นสะท้อนผล ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจากการปฏิบัติงานตามแผน PLC รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนและแบ่งปันแผน PLC ที่ประสบความสำเร็จให้กับเพื่อนสมาชิก และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงาน PLC สู่อาจารย์ในรูปแบบที่หลากหลาย และผู้บริหารจัดให้มีการสร้างเครือข่าย PLC ภายในสถานศึกษา และผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่าย PLC กับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ประโยชน์กับเพื่อนสมาชิก และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารจัดให้มีการพบปะ สนทนา ระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติตามแผน PLC อย่างสม่ำเสมอ

2) **ขั้นลงมือปฏิบัติและสังเกตผลการปฏิบัติการ** พบว่า ความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในขั้นลงมือปฏิบัติและสังเกตผลการปฏิบัติการลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูตามระยะเวลาที่กำหนด และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำแผน PLC ที่ร่วมกันทำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์อย่างกัลยาณมิตร และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3) **ขั้นการวางแผน** พบว่า ความต้องการจำเป็นของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในขั้นการวางแผน ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้าง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา

ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันตรวจสอบแผน PLC ที่จะนำไปใช้การปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

1.3.4 ข้อเสนอแนะแนวทางแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ดังนี้

1) **ขั้นการวางแผน** มีแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาดังนี้

(1) ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน ซึ่งการที่ให้ครูได้ค้นหาปัญหาร่วมกันจะส่งเสริมให้ครูได้พบปัญหาการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับปัญหาของเพื่อนครู ทำให้สามารถจัดทีมในการจัดการปัญหาการเรียนการสอนในหัวข้อที่เหมือนกัน ส่งผลให้ครูมีแนวทางและอุดมการณ์เดียวกันในความตั้งใจที่จะจัดการปัญหาการเรียนการสอน

(2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนแผน PLC ระหว่างครูด้วยกันเองเพื่อหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่า ซึ่งทำให้ครูได้พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และพิจารณาหาแนวทางในการปฏิบัติที่ดี ส่งผลต่อแผนปฏิบัติงานมีคุณภาพและสอดคล้องกับการจัดการปัญหาการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

(3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูร่วมกันตรวจสอบแผน PLC ที่จะนำไปใช้การปฏิบัติจริง จะช่วยให้ครูร่วมกันตรวจสอบแผนและให้คำแนะนำที่ดีต่อกันได้ ส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

2) **ขั้นลงมือปฏิบัติและสังเกตผลการปฏิบัติการ** มีแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาดังนี้

(1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำแผน PLC ที่ร่วมกันออกแบบนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง โดยให้ความสำคัญต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามที่คาดหวัง และที่สำคัญการที่จะส่งเสริมให้ครูนำแผนไปปฏิบัติได้จริงนั้น ผู้บริหารต้องบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ตรงตามความต้องการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามแผนได้อย่างมีคุณภาพและประโยชน์สูงสุด

(2) ผู้บริหารควรกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครู ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นการกระตุ้นครูได้ปฏิบัติงานตามแผนในช่วงเวลานั้น และเห็น ความสำคัญของการปฏิบัติงานเป็นภารกิจที่จะแก้ไข้ปัญหาได้อย่างแท้จริง

(3) ผู้บริหารควรกำกับ ติดตามแผนปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง ถ้าครูมีปัญหา อุปสรรค ผู้บริหารและครูที่มงาน จะได้เข้าไปช่วยในการแก้ไข้ปัญหาอย่าง ทันท่วงที รวดเร็ว ส่งผลให้ครูมีความเชื่อมั่นในการทำงานและมีความหวังในการแก้ไข้ปัญหา การเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงจะประสบผลสำเร็จในที่สุด

3) **ขั้นสะท้อนผล** มีแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษาดังนี้

(1) ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยรูปแบบการให้กำลังใจควรเป็นคำชม หรือมอบเกียรติบัตรสำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างยอดเยี่ยมในโอกาสงานพิธีต่าง ๆ

(2) ผู้บริหารควรติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเข้าไป ให้กำลังใจครูในขณะที่ครูกำลังเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น ผู้บริหารควรเข้าไปช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาที่ดี รวมถึงให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อครู เพื่อให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

(3) ผู้บริหารควรจัดให้มีการเผยแพร่ผลงาน PLC ของครูสู่สาธารณะใน หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนาผลงานทาง วิชาชีพของตนเอง

(4) ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างเครือข่าย PLC ในสถานศึกษาให้ เข้มแข็ง โดยการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

2.1 ความต้องการจำเป็นของการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้มากที่สุดคือ ขั้นสะท้อนผล และความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือ ขั้นการวางแผน เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญน้อย มากกับการส่งเสริมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันแผน PLC ที่ประสบความสำเร็จให้กับคณะครู

ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนกัน รวมถึงการส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงาน PLC สู่สาธารณะในรูปแบบที่มีความหลากหลาย และผู้บริหารยังมีบทบาทผู้นำน้อยมากกับการจัดให้มีการสร้างเครือข่าย PLC ภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา และขาดการส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ประโยชน์กับเพื่อนสมาชิก ส่งผลให้ขั้นตอนสะท้อนผลจึงมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสะท้อนผลไว้ว่า การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Symposium เป็นการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนและการวางแผนปฏิบัติการในภาคการศึกษาต่อไปร่วมกัน เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้บริหารและคุณครูทุกคนได้นำประสบการณ์การปฏิบัติที่ดีและบทเรียนที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในภาคการศึกษานั้นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในภาคการศึกษาต่อไปร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ พวงสมจิตร (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า ขั้นตอนผลเป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษาเป็นหลัก

สำหรับด้านที่มีความจำเป็นน้อยที่สุด คือ ขั้นการวางแผน เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) จากนโยบายส่งผลให้สถานศึกษาต้องดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นตามกระบวนการที่กำหนด ซึ่งในขั้นตอนการวางแผนเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีสภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานสูง เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมกับครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับชวลิต ชูกำแหง (2560) ได้กล่าวถึงกระบวนการเตรียมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า การมีเป้าหมายหรือฉันทะร่วมกันในด้านการเรียนการสอน เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทสำคัญในการให้ครูทั้งโรงเรียนได้ร่วมทบทวนและกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายเหล่านั้นอย่างแท้จริง และสิ่งสำคัญของการเริ่มต้น PLC จึงเน้นไปที่เป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา วิโนสุยะ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่ละด้านมีจำนวนแนวทาง

ในการพัฒนา โดยมีด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันและด้านความร่วมมือของทีมงาน ซึ่งทั้ง 2 ด้านเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการวางแผน ซึ่งแนะแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทุกคนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและสร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ควรให้ครูร่วมกันวางแผน ดำเนินการ สะท้อนผลของการจัดการเรียนรู้ นำผลการสะท้อนไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

2.2 แนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นลงมือปฏิบัติและการสังเกตการณ์ผลการปฏิบัติการ และขั้นสะท้อนผล เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มกันอย่างต่อเนื่องของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองและของทุก ๆ คนในสถานศึกษา โดยการร่วมมือร่วมใจ แลกเปลี่ยน การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณาจากกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้กำหนดไว้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย ให้ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คิดและมีเหตุผล สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ พัฒนางานด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งสู่หนึ่งห้องเรียน หนึ่งนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จึงพัฒนาโครงการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนผ่านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2561) ได้อธิบายระบบกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า การวางแผนเป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกฝ่ายได้มาสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย รวมทั้งร่วมกันวางหลักการ แนวคิดแนวปฏิบัติ การลงมือปฏิบัติงานและการสังเกตการณ์ผลการปฏิบัติการ ผู้บริหารและครูทุกคนดำเนินการจัดการเรียนการสอนไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน กิจกรรมสำคัญในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน คือ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติการสอน และสังเกตการณ์เรียนรู้ของนักเรียน และการสะท้อนผล เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และบทเรียนจากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สร้างโอกาสให้ผู้บริหารและคุณครูทุกคนได้นำประสบการณ์ การปฏิบัติที่ดีและบทเรียนที่ได้จากการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในภาคการศึกษาต่อไปร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษาสามารถ

ดำเนินการได้ 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน และการกำหนด กิจกรรมการพัฒนา ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลมาปฏิบัติมาเสนอใน วงสนทนาโดยเทียบกับ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ขั้นสะท้อนผลเป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ขั้นสะท้อนผล

3.1.1 ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ครูเข้ามามีส่วนรวมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษามากขึ้น

3.1.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงาน PLC สู่สาธารณะในรูปแบบที่หลากหลาย

3.1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีและสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับสมาชิกได้อย่างกว้างขวาง

ขั้นลงมือปฏิบัติและทบทวนผลการปฏิบัติการ

3.1.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์อย่างกัลยาณมิตร

3.1.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้รายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.1.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย

ขั้นการวางแผน

3.1.7 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

3.1.8 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน

3.1.9 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูร่วมกันตรวจสอบแผน PLC ที่จะนำไปใช้การปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยคุณภาพเชิงลึก

3.2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- ชวลิต ชูกำแหง.(2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. *วารสารการวัดผลการศึกษาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 23(2),1-6.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. *วารสาร ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. 10(1),34-41.
- ฐาปณัฐ อุดมศรี. (2558). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล. (2563). แนวทางการพัฒนาการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาอ้อมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. *วารสารครุสภาวิทยาจารย์*.1(1),45-55
- นัตยา หล้าพูนธีรกุล. (2560). *PLC Professional learning community กับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ยุคThailand4.0*. ม.ป.ท.:ม.ป.พ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- บุญชอบ จันทาพูน. (2561). *กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูเทศบาล1 ต้นยางจังหวัดเชียงราย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ปริศนา วิโนสุยะ. (2561). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ปาริชาติ เข่งแก้ว. (2563). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

- พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญา. (2562). สภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 14(2), 1-12 สืบค้นจาก <http://www.tci-thaijo.org/index.php/OJED>.
- พิชิต ขำดี. (2561). *แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พิเชษฐ์ เกษวงษ์. (2556). *การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2561). *การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วทีญญ ภูครองนา. (2558). *ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). *รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- ศิริปรีญา ใจบุญมา. (2561) *การพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564*. เชียงใหม่: .ม.ป.พ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0*. จันทบุรี: ม.ป.พ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. (2560). *ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.* (รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, บุรีรัมย์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2564). *เรื่องนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565.* ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2545).* กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สิ่งพิมพ์ สกศ.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา.* ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

สิรภพ บุญยืน. (2560). *แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2561). หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ใน *ประมวลชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2560). การส่งเสริมกระบวนการ PLC ให้มีประสิทธิภาพ. ใน *สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (บ.ก.), การประชุมทางวิชาการคุรุสภา ประจำปี 2561 เรื่อง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: พลังขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย”* (น. 26-40). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การค้ำของ สกศ.

- เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
(การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับครูโรงเรียนเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) .
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- Girane, C. P., M. L. Roberts and L. A. Russell. (2008). Building a community in which
everyone teaches, learns and reads: A case study, *The Journal of
Educational Research*. 101,6: 333-351.
- Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: communities of continuous
inquiry and improvement*. Austin: Southwest Educational Development
Laboratory.
- Huffman, J. (2003). The role of shared values and visions in creating professional
learning communities, *National Association of Secondary School
Principals*. 87,63: 21-34.
- Johnson, R.W. (2009). *The Relationship Between Academic Integration and Student
Success in Distance Learning in the Kentucky Community and Technical
College System*. Thesis of Doctor of Philosophy. Kentucky: University of
Louisville.
- Wood, V.E. (2012). *A Case Study of Learning Community Curriculum Models
Implemented in Business Programs in Three Public Community Colleges
in Ohio*. Thesis of Doctor of Philosophy Ohio : The University of Toledo.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis (2 nd ed.)*. New York: Harper
and Row.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นายชัชวาล พวงทอง
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านปางแดง หมู่ที่ 9 บ้านปางแดง ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ 50170
 วุฒิการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. ชื่อ นางลำพันธ์ ราษี
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านถ้ำ หมู่ 5 ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ 50170
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. วิจัยวัดผลและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ศษ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. ชื่อ นายสมบูรณ์ภุช แดงฟู
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนชุมชนบ้านวังจ้อม ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ 50170
 วุฒิการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ภาคผนวก ข

เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการทบทวนต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารรวมถึงการกำหนดแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

นายเชาวลิต หล่อเถิน

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

แขนงวิชาบริหารการศึกษ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 - 29 ปี 30 - 39 ปี
 40 - 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. วิทยฐานะ

ไม่มีวิทยฐานะ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
 เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

5. ประสบการณ์ด้านการทำงานของท่านในสถานศึกษาปัจจุบัน

0 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี
 16 - 20 ปี 21 - 25 ปี 26 ปีขึ้นไป

6. ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านทำงานในปัจจุบัน

ขนาดเล็ก
 ขนาดกลาง
 ขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
สถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

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

ข้อ	การดำเนินงานการเสริมสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ขั้นการวางแผน											
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดห้องเรียนให้เป็น ระเบียบเรียบร้อยที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม										
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันของครู ที่มี ความสนใจ ค่านิยมและความเชื่อในทิศทาง เดียวกัน										
3	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ร่วมกันเกี่ยวกับการสร้าง PLC										
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ค้นหา ปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการ ร่วมกัน										
5	ผู้บริหารกำหนดให้มีการวางแผน PLC อย่าง ต่อเนื่อง										
6	ผู้บริหารกำหนดให้ครูมีการออกแบบแผนจัดการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของ ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ										
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักในการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง										

ข้อ	การดำเนินงานการเสริมสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ										
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนแผน PLC ระหว่างครูด้วยกันเองเพื่อหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่า										
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันตรวจสอบแผน PLC ที่จะนำไปใช้การปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ										
ชั้นลงมือปฏิบัติและสังเกตผลปฏิบัติการ											
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันออกแผน PLC อย่างเต็มศักยภาพ										
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำแผน PLC ที่ร่วมกันทำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง										
13	ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติตามแผน PLC ที่ร่วมกันออกแบบไว้อย่างต่อเนื่อง										
14	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย										
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อในการปฏิบัติตามแผน PLC ที่หลากหลายและมีความทันสมัย										
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์อย่างกัลยาณมิตร										
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกิจและวิเคราะห์เสนอแนวทางปฏิบัติที่ดีอย่างสม่ำเสมอ										
18	ผู้บริหารมีการนิเทศการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูอย่างต่อเนื่อง										
19	ผู้บริหารกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน PLC อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง										

ข้อ	การดำเนินงานการเสริมสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รายงานปัญหาอุปสรรค ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง										
21	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค อย่างสม่ำเสมอ										
22	ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูตามระยะเวลาที่กำหนด										
ขั้นสะท้อนผล											
23	ผู้บริหารกำหนดให้มีการสรุปผลการเรียนรู้ตาม แผน PLC อย่างต่อเนื่อง										
24	ผู้บริหารจัดให้มีการพบปะ สนทนาระหว่างครูและ ผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติตาม แผน PLC อย่างสม่ำเสมอ										
25	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูเมื่อเกิดปัญหาหรือ อุปสรรคจากการปฏิบัติงานตามแผน PLC										
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนและแบ่งปันแผน PLC ที่ประสบความสำเร็จให้กับเพื่อนสมาชิก										
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างแนวทางการ ปฏิบัติที่ดี										
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ ประโยชน์กับเพื่อนสมาชิก										
29	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ ถอดบทเรียน PLC										
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงาน PLC สู่ สาธารณะในรูปแบบที่หลากหลาย										
31	ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างเครือข่าย PLC ภายใน สถานศึกษา										
32	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่าย PLC กับ หน่วยงานภายนอกสถานศึกษา										



ภาคผนวก ค

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity)

และการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability)

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity)

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(\bar{X})	IOC		
ขั้นการวางแผน								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันของครู ที่มีความสนใจ ค่านิยมและความเชื่อในทิศทางเดียวกัน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการสร้าง PLC	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ค้นหาปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารกำหนดให้มีการวางแผน PLCอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
6	ผู้บริหารกำหนดให้ครูมีการออกแบบแผนจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนแผน PLC ระหว่างครูด้วยกันเอง เพื่อหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่า	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(\bar{X})	IOC		
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันตรวจสอบแผน PLC ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้	
ชั้นลงมือปฏิบัติ								
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันออกแผน PLC อย่างเต็มศักยภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำแผน PLC ที่ร่วมกันทำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
13	ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติตามแผน PLC ที่ร่วมกันออกแบบไว้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
14	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อในการปฏิบัติตามแผน PLC ที่หลากหลายและมีความทันสมัย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์อย่างกัลยาณมิตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดและวิเคราะห์เสนอแนวทางปฏิบัติที่ดีอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
18	ผู้บริหารมีการนิเทศการปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครูอย่างต่อเนื่อง	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้	
19	ผู้บริหารกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน PLC อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	\bar{X}	IOC		
21	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาอุปสรรคอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
22	ผู้บริหารกำกับติดตามการ ปฏิบัติงานตามแผน PLC ของครู ตามระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ขั้นสะท้อนผล								
23	ผู้บริหารกำหนดให้มีการสรุปผล การเรียนรู้ตามแผน PLC อย่าง ต่อเนื่อง	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
24	ผู้บริหารจัดให้มีการพบปะ สันทนา ระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติ ตามแผน PLC อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
25	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูเมื่อเกิด ปัญหาหรืออุปสรรคจากการ ปฏิบัติงานตามแผน PLC	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้	
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยน และแบ่งปันแผน PLC ที่ประสบ ความสำเร็จให้กับเพื่อนสมาชิก	1	1	1	2	1	ใช้ได้	
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้าง แนวทางการปฏิบัติที่ดี	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้	
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติที่ ดีไปใช้ประโยชน์กับเพื่อนสมาชิก	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
29	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อถอดบทเรียน PLC	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ ผลงาน PLC สู่สาธารณะในรูปแบบ ที่หลากหลาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
31	ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างเครือข่าย PLCภายในสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	\bar{X}	IOC		
32	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้าง เครือข่ายPLC กับหน่วยงาน ภายนอกสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	



การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability)

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10
B11 B12 C1 C2 C3 C4 C5
  C6 C7 C8 C9 C10
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
  /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] D:\มสธ\ปีการศึกษา2563\คณควิอิสระ\บทที่3\แบบสอบถาม Try out\วิเคราะห์แบบสอบถามกลุ่

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.97	.97	32.00

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ 1	4.10	.607	30
ข้อ 2	3.87	.776	30
ข้อ 3	3.80	.714	30
ข้อ 4	3.73	.785	30
ข้อ 5	3.73	.640	30
ข้อ 6	3.73	.785	30
ข้อ 7	3.70	.837	30
ข้อ 8	3.73	.691	30
ข้อ 9	3.60	.675	30
ข้อ 10	3.73	.521	30
ข้อ 11	3.67	.547	30
ข้อ 12	3.57	.568	30
ข้อ 13	3.70	.596	30
ข้อ 14	3.77	.626	30
ข้อ 15	3.67	.606	30
ข้อ 16	3.63	.765	30
ข้อ 17	3.67	.661	30
ข้อ 18	3.50	.682	30
ข้อ 19	3.57	.679	30
ข้อ 20	3.63	.615	30
ข้อ 21	3.63	.615	30
ข้อ 22	3.73	.691	30
ข้อ 23	3.57	.568	30
ข้อ 24	3.73	.640	30
ข้อ 25	3.63	.718	30
ข้อ 26	3.67	.711	30
ข้อ 27	3.77	.568	30
ข้อ 28	3.63	.669	30
ข้อ 29	3.63	.669	30
ข้อ 30	3.53	.730	30
ข้อ 31	3.67	.802	30
ข้อ 32	3.70	.877	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	113.90	235.403	.393	.	.970
ข้อ 2	114.13	227.430	.644	.	.969
ข้อ 3	114.20	227.062	.721	.	.968
ข้อ 4	114.27	225.995	.699	.	.968
ข้อ 5	114.27	228.616	.728	.	.968
ข้อ 6	114.27	226.340	.684	.	.968
ข้อ 7	114.30	227.459	.592	.	.969
ข้อ 8	114.27	228.547	.673	.	.968
ข้อ 9	114.40	229.697	.633	.	.969
ข้อ 10	114.27	234.202	.541	.	.969
ข้อ 11	114.33	232.161	.639	.	.969
ข้อ 12	114.43	229.289	.784	.	.968
ข้อ 13	114.30	230.424	.681	.	.968
ข้อ 14	114.23	230.737	.630	.	.969
ข้อ 15	114.33	229.954	.695	.	.968
ข้อ 16	114.37	226.102	.714	.	.968
ข้อ 17	114.33	229.678	.648	.	.968
ข้อ 18	114.50	227.914	.715	.	.968
ข้อ 19	114.43	227.771	.726	.	.968
ข้อ 20	114.37	229.551	.707	.	.968
ข้อ 21	114.37	229.757	.696	.	.968
ข้อ 22	114.27	224.271	.886	.	.967
ข้อ 23	114.43	227.771	.875	.	.967
ข้อ 24	114.27	228.685	.724	.	.968
ข้อ 25	114.37	226.999	.720	.	.968
ข้อ 26	114.33	224.644	.842	.	.967
ข้อ 27	114.23	231.013	.681	.	.968
ข้อ 28	114.37	226.999	.777	.	.968
ข้อ 29	114.37	227.206	.766	.	.968
ข้อ 30	114.47	225.292	.788	.	.968

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์



หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๒๕๖๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายชัชวาล พวงทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายเขาวลิต หล่อเถิน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๑๑๘-๐๓๓๗



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๒๕๕๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางลำพันธ์ ราชิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายเขาวลิต หล่อเงิน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๑๑๘-๐๓๓๗



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๒๕๕๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมบูรณ์ภฤช แดงฟู

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายเขาวลิต หล่อเงิน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑๕๖/๕

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๑๑๘-๐๓๓๗

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองกลุ่มตัวอย่าง



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๒๘๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางปอย

ด้วยนายเชาวลิต หล่อเถิน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบวงเวลาสอนตามปกติของครูผู้สอน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๑๑๘-๐๓๓๗

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้การสัมภาษณ์



ที่ อว 0602.16 (น)/ 355

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายสุวิทย์ อุปันท์ (ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านม่วงชุม)

ด้วยนายเขาวลิต หล่อเงิน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 29 กรกฎาคม 2564 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-118-0337



ที่ อว 0602.16 (น)/ 355

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายชัชวาล อนาวาน (ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านลาน)

ด้วยนายเชาวลิต หล่อเถิน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 30 กรกฎาคม 2564 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียด ที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-118-0337



ที่ อว 0602.16 (น)/ 355

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวพิพรรณ วันคำ (ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านม่วงชุม)

ด้วยนายเชาวลิต หล่อเงิน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการ
เสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก
ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 29 กรกฎาคม 2564 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียด
ที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-118-0337



ที่ อว 0602.16 (น)/ 355

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางสาวสุภาภรณ์ บุตรดีวงศ์ (ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านลาน)

ด้วยนายเชาวลิต หล่อเดิน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 30 กรกฎาคม 2564 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-118-0337



ที่ อว 0602.16 (น)/ 355

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวจรรุณี ศรีกันยา (ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ)

ด้วยนายเขาวลิต หล่อเถิน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 31 กรกฎาคม 2564 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียด ที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-118-0337

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายเชาวลิต หล่อเงิน
วัน เดือน ปีเกิด	22 มิถุนายน 2530
สถานที่เกิด	อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ.) สุขศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จบการศึกษา ปีการศึกษา 2553
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านดอน ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะชำนาญการ

