

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ใน
สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

นางสาวชลธิชา ปราบพาล



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2562

The Satisfaction with the Application of Professional Learning
Community in School of Teachers in Bang Pu Group Schools
under Samut Prakan Primary Education Service
Area Office 1

Miss Chonthicha Prapphan



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

School of Educational Studies

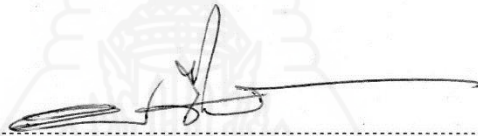
Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้
ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
ชื่อและนามสกุล นางสาวชลธิชา ปราบพาล
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์

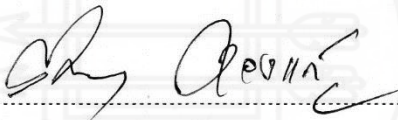
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



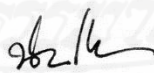
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว)

กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
มาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ผู้ศึกษา นางสาวชลธิชา ปราบพาล **รหัสนักศึกษา** 2602300325

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถณพ จินะวัฒน์

ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ (3) ศึกษาแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูจำนวน 176 คน ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งได้มาจากกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ ยามาเน่ และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณและคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา และแบบเลือกตอบเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข ด้านการลงมือปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ และด้านการวางแผน ตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน และ (3) แนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ด้านการวางแผน ควรมีการวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้าเพื่อให้เป็นไปตามกำหนดการและกรอบระยะเวลา ด้านการลงมือปฏิบัติ ควรสนับสนุนสื่อที่ทันสมัย ซ่อมบำรุงให้ใช้งานได้ดี ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ ควรมีการบันทึกปัญหาที่พบ วิธีการแก้ไขปัญหาและสรุปร่วมกัน และด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข ควรมีการประชุมสรุปผลการทำงานเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ไขวิธีใหม่ ๆ

คำสำคัญ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความพึงพอใจ ประถมศึกษา

Independent study title: The Satisfaction with the Application of Professional Learning Community in School of Teachers in Bang Pu Group Schools under Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1

Author: Miss Chonthicha Prapphan; **ID:** 2602300325;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

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

Academic year: 2019

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of satisfaction with the application of professional learning community in school of teachers in Bang Pu Group schools under Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1; (2) to compare the levels of satisfaction with the application of professional learning community in school of teachers as classified by educational level and work experience; and (3) to study guidelines for development of application of professional learning community in school.

The research sample consisted of 176 teachers in Bang Pu Group schools under Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1. The sample size was determined with the use of Taro Yamane formula and simple randomization. The employed research instrument was a questionnaire on satisfaction of teacher with the application of professional learning community in school consisting of the rating scale part, the open-ended part, and the multiple-choice part on guidelines for development of application of professional learning community in school, with overall reliability coefficient of .98. Data were analyzed using the mean, standard deviation, t-test, analysis of variance, and content analysis.

Research findings were as follows: (1) the overall satisfaction of teachers with the application of professional learning community in school was rated at the high level; the specific aspects of professional learning community application could be ranked based on their rating means from top to bottom as follows: the aspect of reflection of work performance result and improvement, the aspect of undertaking of practice, the aspect of verification of plans and application process, and the aspect of planning, respectively; (2) results of comparison of satisfaction levels showed that teachers with different educational levels and work experiences did not significantly differ in their levels of satisfaction with the application of professional learning community in school; and (3) guidelines for development of application of professional learning community in school were as follows: in the planning aspect, there should be the operational planning in advance so that the operation would be in accordance with the agenda and time framework; in the aspect of undertaking of practice, the school should support the application with up-to-date media with good maintenance so that they could be used well; in the aspect of verification of plans and application process, there should be the recording of found problems, problem solving methods, and joint conclusions; and in the aspect of reflection of work performance result and improvement, there should be the meetings to have conclusions on work performance in order to derive at suggestions and new problem solving methods.

Keywords: Professional learning community, Satisfaction, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถพร จินะวัฒน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ พร้อมให้คำแนะนำ และติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมานับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จ เรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว กรรมการสอบการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความกรุณาในการให้ข้อชี้แนะสำหรับการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร.ปิติชาย ต้นปิติ ดร.อภิสิทธิ์ รอดบำเรอ นายศรารุณี หลวงนวน และนางรัตนา ประกอบผล ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบ แบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคณาจารย์แขนงวิชาบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำ และให้ กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่สุวิมล ชาวหล่ม คุณพ่อบรรยาย ปราบพาล และเพื่อนครูโรงเรียนบ้านคลองหลวงทุกคน ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจกับผู้วิจัยเสมอมา

ชลธิชา ปราบพาล

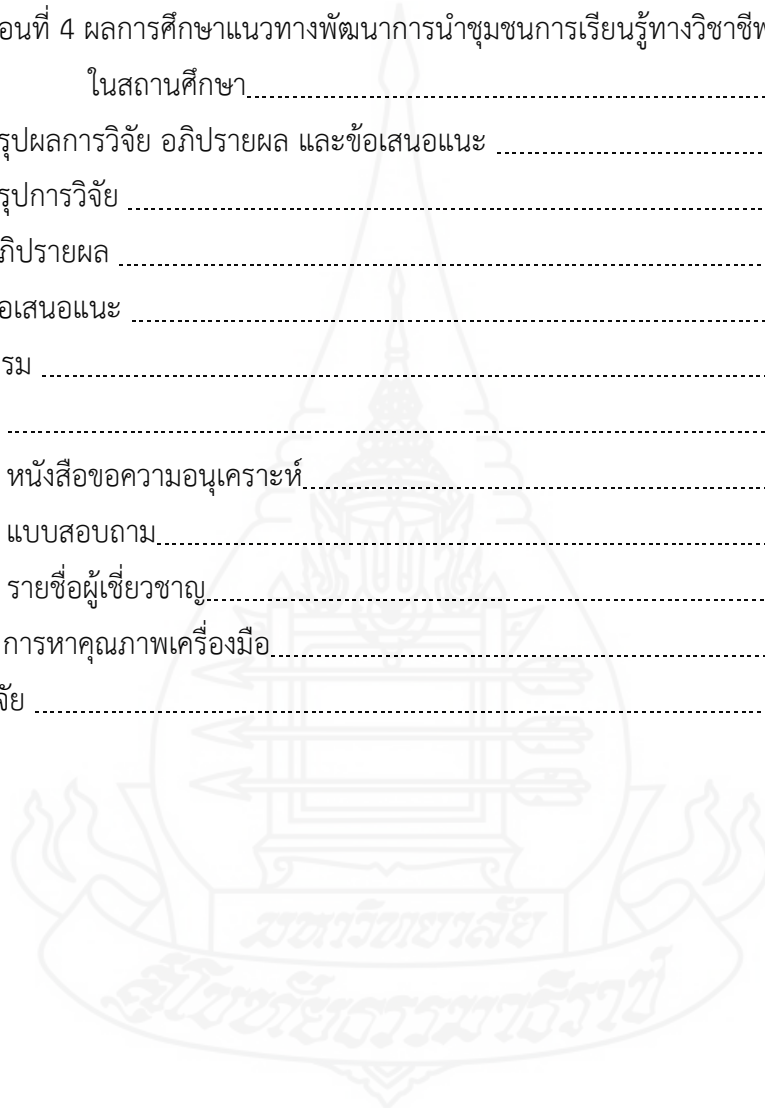
ตุลาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	38
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	65
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา.....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา	75
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ ในสถานศึกษา.....	78
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
สรุปการวิจัย	84
อภิปรายผล	90
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	107
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	108
ข แบบสอบถาม.....	125
ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	135
ง การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	137
ประวัติผู้วิจัย	148



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา.....	28
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างกระบวนการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษากับคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	34
ตารางที่ 2.3 จำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกรายชั้นและอำเภอ ปีการศึกษา 2562 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	49
ตารางที่ 2.4 จำนวนผู้บริหาร ครู จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ปีการศึกษา 2562 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	49
ตารางที่ 2.5 จำนวนสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปีการศึกษา 2562 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	50
ตารางที่ 2.6 ข้อมูลรายชื่อโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน ปีการศึกษา 2562 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	50
ตารางที่ 2.7 จำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	52
ตารางที่ 2.8 ผลคะแนนสูงสุดในแต่ละรายวิชาของผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	53
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	60
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	65
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการวางแผน.....	68
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการลงมือปฏิบัติ.....	70
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการ ตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้.....	72
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข.....	74
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	75
ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน.....	77
ตารางที่ 4.9 ความถี่ และร้อยละของข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการนำชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการวางแผน.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ความถี่ และร้อยละของข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการลงมือปฏิบัติ.....	79
ตารางที่ 4.11 ความถี่ และร้อยละของข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้.....	80
ตารางที่ 4.12 ความถี่ และร้อยละของข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข.....	81



ฉ

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 5
--------------------------------------	--------



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การจัดการศึกษาจึงเปลี่ยนไปจากเดิม โดยครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นครูผู้สอน มาเป็นครูฝึกหรือผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการเรียน ในส่วนของห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เปลี่ยนจากการมุ่งเน้นที่การสอนของครูมาเป็นการเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน ครูเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุก ให้แก่ศิษย์ (วิจารณ์ พานิช, 2555) อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนทฤษฎีการเรียนรู้ที่ครูได้รับการอบรมอาจไม่สามารถใช้กับนักเรียนได้ในบริบทของโรงเรียนนั้นๆ หรืออาจเป็นองค์ความรู้ที่ล้าสมัย ครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับนักเรียนยุคใหม่ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์, 2557) โดยครูจะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนโรงเรียนยังต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารสถานศึกษา ให้มีความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดขึ้นภายในโรงเรียน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC คือวิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่รู้สึกโดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะ และความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ และ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ ในปัจจุบันชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นที่กล่าวขวัญถึงมากที่สุด ในวงการทางการศึกษา ด้วยเหตุที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นพ. ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) ประกาศนโยบายให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูทั้งระบบ ตั้งแต่วิธีการฝึกอบรมครู ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงาน และกำหนดเกณฑ์ประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดกิจกรรมและความเคลื่อนไหวเพื่อพัฒนาครูตามมามากมาย (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560)

ปัจจุบันมีการพัฒนาการศึกษาด้วยระบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในหลายประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สิงคโปร์ ฯลฯ โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกามีการใช้รูปแบบนี้ในหลายโรงเรียน ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (DuFour & Eaker, 1998) ส่งผลให้ผลการประเมินสูงขึ้น ประเทศไทยมีการใช้รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับโรงเรียน เช่น ในโรงเรียนบ่อแก้ววิทยา โรงเรียนเพลินพัฒนา และโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ทั้งหมดนี้เป็นที่ยอมรับของทางเลือกการจัดการศึกษาแบบใหม่ที่ได้ผล (ละดา ดอนหงษา และคณะ, 2560)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก่อให้เกิดผลดีต่อครูผู้สอน คือ 1) ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับครู เพราะจากเดิมที่ครูแต่ละคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ ต่างคนต่างแก้ปัญหา ขาดการปรึกษาหารือกัน เปลี่ยนมาเป็นเพื่อนและเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอย่างเดียวกัน คือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งเนื่องมาจากการมีเพื่อน การมีเครือข่าย และการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน 3) เพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ เนื่องจากกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม และเป้าหมายร่วม ส่งผลให้ครูเห็นเป้าหมายชัดเจนและยอมรับในเป้าหมายดังกล่าว 4) ช่วยให้การเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะครูมีการเรียนรู้มากขึ้น ได้เห็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครูซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ในชั้นเรียนของตนเองซึ่งทำให้การเรียนการสอนได้ผลดียิ่งขึ้น 5) รับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้กว้างขวางรวดเร็วขึ้น เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้เกิดเครือข่ายและการสื่อสารที่กว้างขวางทั่วถึงยิ่งขึ้น 6) ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนเพื่อศิษย์ซึ่งเป็นผลจากการมีค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วมและการเห็นตัวอย่างดีของเพื่อนครู 7) ช่วยให้อัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเทียบกับสถานศึกษาที่ไม่มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะโรงเรียนที่ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทรและช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน และ 8) ครูปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้ดีกว่าสถานศึกษาที่ไม่มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลจากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ และการเรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกัน (ชูชาติ พวงสมจิตร, 2560) จะเห็นได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้ครูรู้สึกผูกพันต่อภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา มีเพื่อนในการทำงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน การที่ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษาจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย ตลอดจนกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป (วรรณิภา นิลวรรณ, 2554)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการที่สถานศึกษาเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะทำให้เกิดบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ครูผู้สอนไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อภารกิจของสถานศึกษา ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข และมี

ความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ทำให้เกิดความรักและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษาแล้วจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ปัญหาที่พบเกี่ยวกับการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา คือ ครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเรื่องใหม่ที่ถูกกำหนดขึ้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องของเอกสารของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีเป็นจำนวนมาก สร้างความสับสน และเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ครูเนื่องจากในปัจจุบันภาระงานทางด้านเอกสารของครูนั้นมีเป็นจำนวนมาก รวมไปถึงโรงเรียนไม่จัดให้มีการอบรมพัฒนาครูในเรื่องนี้ ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังขาดที่ปรึกษาที่จะช่วยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเมื่อติดขัด และการขาดตัวอย่างให้ศึกษาเนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเรื่องใหม่สำหรับครู (กิตติ กสิณธารา, 2561)

สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปูประกอบไปด้วยโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดราชบุรุษโพธิ์ทอง โรงเรียนคลองแสนสุข (สิทธิไชยบำรุง) โรงเรียนบ้านคลองหลวง โรงเรียนคลองเสาธง (ถนอม วาริตินุเคราะห์) โรงเรียนคลองบางปู โรงเรียนชุมชนวัดราชบุรุษบำรุง โรงเรียนพิบูลประชาบาล โรงเรียนวัดตำหรุ (มิตรภาพที่ 65) โรงเรียนเอี่ยมสุรีย์ (อนุบาลเมืองสมุทรปราการ) และโรงเรียนวัดคลองแก้ว โดยกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปูได้รับนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาดำเนินการในสถานศึกษาเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เนื่องจากมีการสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และนำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมาพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป รวมไปถึงยังเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีของชุมชนเพื่อสนับสนุนให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ปัญหาที่พบเกี่ยวกับการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู คือ ครูยังไม่เห็นความสำคัญตลอดจนขาดความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปัญหานี้ส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนของกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา รวมไปถึงการลงมือปฏิบัติที่บกพร่องของครูในการดำเนินกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละขั้นตอน ทำให้รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความบิดเบือนไปจากเดิม นอกจากนี้ครูยังมีภาระงานที่มากทำให้ครูบางคนไม่สามารถเข้าร่วมการประชุมได้ตามที่กำหนด ขาดการทำงานร่วมกัน ไม่มีการสังเกตการสอนของเพื่อนครูเพื่อศึกษาปัญหา สถานศึกษาขาดผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้น

ในองค์กร ขาดการร่วมมือในการติดตามเพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และขาดการติดตามการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ

กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปูได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการพัฒนาชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศนโยบายให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูทั้งระบบตั้งแต่วิธีการฝึกอบรมครู การส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงาน และการกำหนดเกณฑ์ประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการนำชั่วโมงของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือเพื่อไม่ให้เป็นภาระเพิ่มให้กับครู และเพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อให้ได้ความรู้ที่ชี้ชัดว่าครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นำมาใช้ในสถานศึกษามากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษาและพัฒนาครูสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

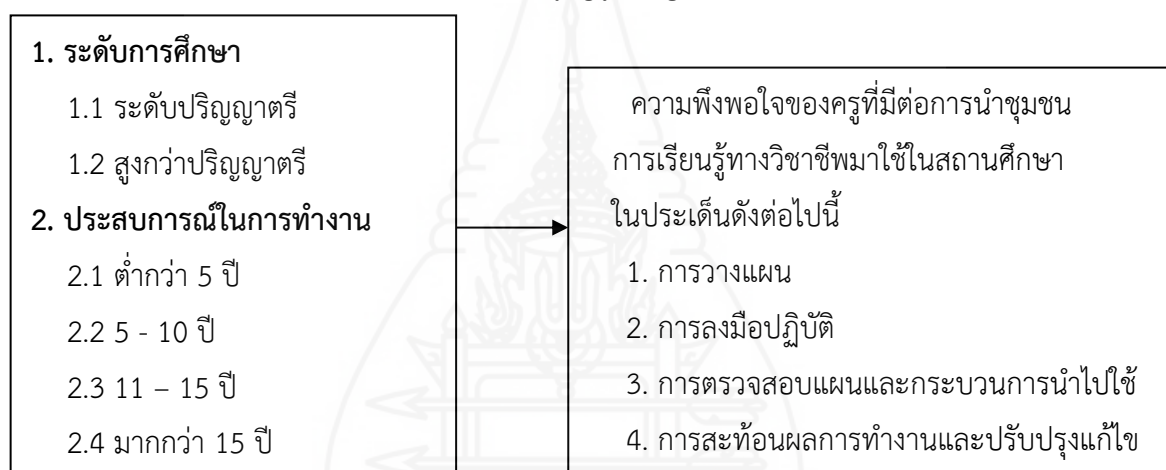
2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อนำกระบวนการต่างๆ มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มาจากการทบทวนและสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Hord, Roussin & Sommers, 2010; ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560; พิมพ์พันธ์์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข, 2560; สุธิภรณ์ ขนอม, 2561; จุรีรัตน์ เสนาะกรรณ, 2562) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 กระบวนการดังนี้ 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ 4) การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข กรอบแนวคิดการวิจัยปรากฏดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานของการวิจัย

4.1 ครูกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาแตกต่างกัน

4.2 ครูกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจและเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ภายใต้กระบวนการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาที่สำคัญ 4 กระบวนการ ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ และ 4) การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรเป็นครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 313 คน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

6.1 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรในพื้นที่ทำงานจริงร่วมกัน อย่างมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำร่วม เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของตน ให้เกิดผลที่คุณภาพของการจัดการเรียนรู้ ที่มีหัวใจสำคัญคือการใส่ใจดูแล ตลอดจนรับผิดชอบความสำเร็จของผู้เรียนร่วมกัน

6.2 การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา หมายถึง การนำกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประกอบไปด้วย 4 กระบวนการ ที่สำคัญ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ และ 4) การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข มาใช้ในสถานศึกษา

6.3 การวางแผน หมายถึง สถานศึกษาสร้างความตระหนัก และความเข้าใจให้กับครู เพื่อเตรียมความพร้อมในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา โดยศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียนและวางแผนบทเรียนร่วมกัน การสร้างค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วมและการสร้างภาพความสำเร็จของการสอน ร่วมกันการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานที่หลากหลาย กำหนดผู้อำนวยการความสะดวกที่มี

ความสามารถในการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศ การวางแผนการจัดทำสื่อ นวัตกรรม ตลอดจนวิธีการประเมินที่มีความเหมาะสม และมีกรอบระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน

6.4 การลงมือปฏิบัติ หมายถึง สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังและการวิพากษ์แบบกัลยาณมิตร โดยครูร่วมกันพัฒนาบทเรียนและนำบทเรียนที่ได้วางแผนร่วมกันไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน และสมาชิกคนอื่นร่วมกันสังเกตและรวบรวมข้อมูลการสร้างกลยุทธ์ในการสอนที่หลากหลาย การจัดหาสื่อ นวัตกรรม สิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน การมาพบกันตามเวลาที่กำหนด รวมไปถึงมีการประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย และจัดทำร่องรอยหลักฐานการทำงานและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

6.5 การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมกันนิเทศ กำกับ และติดตามแผนปฏิบัติการที่ร่วมกันกำหนดโดยการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ การให้ข้อมูลสะท้อนกลับซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการสรุปผลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู การแจ้งผลการเยี่ยมชั้นเรียนแก่ครู การพิจารณารูปแบบของการให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนช่วงเวลาดำเนินการที่เหมาะสม การจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศการ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาความสามารถในการสอนของครู และร่วมกันสรุปวิธีการที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาบทเรียนและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

6.6 การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การเปิดเผยผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารและครูนำผลจากการนิเทศที่สะท้อนถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของครู ตลอดจนวิธีการที่ทำให้การจัดการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างสำเร็จมาใช้ในการวางแผน และหาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงเป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและความสามารถในการสอนการสอนของครูต่อไป

6.7 ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความยินดี ของครูต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา

6.8 กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดราษฎร์โพธิ์ทอง โรงเรียนคลองแสนสุข (สิทธิไชยบำรุง) โรงเรียนบ้านคลองหลวง โรงเรียนคลองเสาธง (ถนนม วารีดินุเคราะห์) โรงเรียนคลองบางปู โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์บำรุง โรงเรียนพิบูลประชาบาล โรงเรียนวัดตำหู (มิตรภาพที่ 65) โรงเรียนเอี่ยมสุรีย์ (อนุบาลเมืองสมุทรปราการ) และโรงเรียนวัดคลองแก้ว

6.9 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

6.9.1 ปริญญาตรี หมายถึง ครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

6.9.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จบการศึกษาในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก

6.10 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

6.10.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ครูเริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน ไม่เกิน 5 ปี

6.10.2 5 - 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ครูเริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี

6.10.3 11-15 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ครูเริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันตั้งแต่ 11 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี

6.10.4 15 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาที่ครูเริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปูตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากยิ่งขึ้น และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

7.2 ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้โดยการแก้ไข หรือพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูควบคู่ไปกับความพึงพอใจของครูให้สูงขึ้น เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา และกำกับติดตามการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาได้

7.4 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำข้อมูลความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนใช้ในการกำหนดนโยบาย และแผนงานในการพัฒนาครูต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ทั้งนี้การศึกษางานวิจัยดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานแนวคิดสำคัญ ดังนี้

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.3 ประเภทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.4 รูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.5 ระดับของชุมชนการเรียนรู้
 - 1.6 ขั้นตอนในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา
 - 1.7 คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.8 ปัจจัยสนับสนุน และเงื่อนไขในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 2.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
 - 2.4 แนวปฏิบัติที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
 - 2.5 การวัดความพึงพอใจ
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ
 - 3.3 กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้รวบรวมความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญต่างๆ ประกอบไปด้วย 1) ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ประเภทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) รูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) ระดับของชุมชนการเรียนรู้ 6) ขั้นตอนในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาและประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 7) คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 8) ปัจจัยสนับสนุน และเงื่อนไขในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ซึ่งจะขอก้าวไปที่ละประเด็นดังต่อไปนี้

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาที่เชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (Powerful Tool) ที่ทำให้การสื่อความหมายระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จนเกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการทำงานที่มีความต่อเนื่องของนักการศึกษาที่มีการดำเนินการภายใต้ตัวจริงของการวิจัยปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง (DuFour and others, 2010) รายละเอียดความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายคำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ดังนี้

ประเวศ วะสี (2556) ให้ทรงศนะว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันจัดการความรู้โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่มีผลต่อศิษย์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และเกิดผลดีต่อตัวครูเองให้มีความสามารถ มีความสุข และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพยิ่งขึ้น จึงเป็นกระบวนการ กลไกที่สนับสนุนให้ครูสร้างความรู้และนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการรู้จริง (Mastery) หรือครูฝึก (Coach) และปรับห้องเรียนจากห้องสอนมาเป็นห้องเรียนรู้ในลักษณะของการเรียนรู้แบบกลุ่ม เปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันเป็นการเรียนแบบร่วมมือ

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2556) ให้ทรงศนะว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านกิจกรรมการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

จูลี่ ศรีชะโครต (2557) ให้ทรงคนระว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลหรือกลุ่มคนเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาชีพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ให้ทรงคนระว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียนบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำเพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองจากภายในสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

Bulkley และ Hick (2005) ให้ทรงคนระว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเป็นลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องระหว่างครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียน

Fullan (2006) ให้ทรงคนระว่า ชุมชนการเรียนรู้ คือ การสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative culture) ที่ยั่งยืนโดยมุ่งเน้นความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

DuFour and others (2010) ให้ทรงคนระว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันอย่างเป็นประจำและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพูดคุยเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการแสวงหาความรู้ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การทำงานที่มีบรรทัดฐานร่วมกันบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2.1 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555) ให้ทรรศนะไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครุรวมตัวกันเป็นชุมชน ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยครูเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่วงการศึกษา และให้ผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ไว้ โดยประเด็นที่ต้องคำนึงถึง คือ ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในทุกๆด้าน ดังนั้นครูจึงต้องเปลี่ยนจากการทำงานคนเดียวเป็นการทำงานเป็นทีม มีกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมไปถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงาน ตลอดจนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์เป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) ให้ทรรศนะไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (Professional Learning Community) มีความจำเป็นอย่างมากต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพราะการศึกษาของเด็กไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงไป โดยการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เหมาะสม เด็กมีสิทธิและโอกาสที่จะรับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ในอดีตหน้าที่ของผู้สอน หรือครู มีบทบาทมากในด้านการเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นผู้พูด นักเรียนต้องเป็นผู้ฟังครูเป็นคนสั่ง นักเรียนต้องทำตาม แต่ในยุคศตวรรษที่ 21 หากครูรู้จักนักเรียนของตนเองมากเท่าไร ครูก็ยิ่งสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ได้เร็วมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งครูที่เป็นที่ต้องการของนักเรียนก็คือ ครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนวัตกรรม หรือสื่อในการเรียนการสอนนักเรียนที่หลากหลายซึ่งเป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดียิ่งขึ้น

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ให้ทรรศนะไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถือเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ มีหลายพื้นที่ได้นำแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโรงเรียน โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาของแต่ละประเทศ หรือช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครู และนักการศึกษา ยกตัวอย่างการปฏิรูปการศึกษาสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสิงคโปร์ ที่ได้นำกลยุทธ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนดำเนินการจนเกิดผลที่น่าพึงพอใจ รวมถึงประเทศไทยที่มีการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาในลักษณะที่คล้ายกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เช่น ชุมชนการเรียนรู้ของสถาบันอาศรมศิลป์ และโรงเรียนรุ่งอรุณ และโครงการ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์ ที่พัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) ให้ทรรศนะว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลังโดยมีความเชื่อร่วมกันว่า ทุกคนล้วนมีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความเป็นเพื่อนร่วมทางที่ช่วยเหลือเกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกันอันเป็นวิถีของความเป็นสังคมประชาธิปไตยทั้งในโรงเรียนและในห้องเรียน ทำให้เกิดการพัฒนาคณาภพการจัดการศึกษาของโรงเรียน นักเรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและความเสมอภาค ครูผู้บริหารทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องและสถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังใช้เป็นภาระงานประจำตำแหน่งของวิทยฐานะของครูซึ่งสะท้อนว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้แก่ครู

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญทั้งในเชิงนโยบายในระดับประเทศ จนกระทั่งถึงระดับปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและให้ความสนใจพร้อมทั้งทำการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อสร้างนักเรียนที่ดี มีคุณภาพสำหรับการเป็นพลเมืองไทยที่ดี และพลเมืองโลกที่มีคุณค่าต่อไป

1.2.2 ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Hord, 1997) มีดังนี้

1) ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

- (1) ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
- (2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน
- (3) รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
- (4) รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
- (5) เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไรจึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
- (6) รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

(7) เพิ่มความพึงพอใจเพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลด
อัตราการลาหยุดงานน้อยลง

(8) มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะ
ผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

(9) มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัด
และยั่งยืน

(10) มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อ
ปัจจัยพื้นฐานด้านต่างๆ

2) ประโยชน์ต่อนักเรียน

(1) ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้
น้อยลง

(2) อัตราการขาดเรียนลดลง

(3) มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุก
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีประโยชน์ต่อทั้งครูผู้สอนและต่อ
นักเรียน

1.3 ประเภทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้ Australian
Government Information Management Office, 2006 (อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560)

1.3.1 ชุมชนมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Problem Solving Communities) เป็นชุมชนที่
มุ่งเน้นการแก้ปัญหาสำคัญขององค์กรด้วยสรรพวิธี เช่น โรงเรียนมีปัญหาเรื่องเด็กขาดเรียน
ครูหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การใช้โทรศัพท์ติดตาม การเชิญผู้ปกครองมาพบ
การเยี่ยมบ้านนักเรียน การสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อค้นหาสาเหตุ ฯลฯ

1.3.2 ชุมชนมุ่งเน้นการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Communities)
เป็นชุมชนที่เน้นการค้นหาคำรู้ใหม่มาพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนทำการจัดเวลาเพื่อให้ครูได้
นำความรู้ และประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง การเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ ตลอดจนการ
ค้นคว้าวิจัยฯ เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

1.3.3 ชุมชนมุ่งเน้นการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีกว่า (Better Practice Communities)
เป็นชุมชนที่ค้นหาวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิมและนำมาแบ่งปันให้สมาชิก
นำไปใช้ปฏิบัติงาน เช่น โรงเรียนมีปัญหาให้นักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ วิธีที่ครูใช้ในการแก้ปัญหา
คือการให้นักเรียนมาฝึกการอ่านโดยใช้บัตรคำที่มีตัวอักษรหลากสี ที่ประกอบไปด้วย สีดำแทน

พยัญชนะต้น สีแดงแทนสระ สีน้ำเงินแทนตัวสะกด และสีเขียวแทนวรรณยุกต์ ซึ่งผลปรากฏว่า ได้ผลดี ครูจึงนำแนวทางนี้มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครู ส่งผลให้เพื่อนครูได้ใช้วิธีการที่ดีกว่าในการ แก้ปัญหาเด็กอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้

1.3.4 ชุมชนมุ่งเน้นการใช้นวัตกรรม (Innovation Communities) ซึ่งนวัตกรรม อาจได้แก่ ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ รูปแบบ วิธีการ เทคโนโลยี กระบวนการ หรือ ระบบการ ทำงาน เพื่อให้สมาชิกนำมาใช้ปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ประเภทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบไปด้วย ชุมชนมุ่งเน้น การแก้ปัญหา ชุมชนมุ่งเน้นการแบ่งปันความรู้ ชุมชนมุ่งเน้นการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีกว่า และชุมชน มุ่งเน้นการใช้นวัตกรรม

1.4 รูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Quantum Learning Network (อ้างถึงใน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2558) ได้ ทำการศึกษาวิจัยและกำหนดรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เรียกว่า Quantum Learning Professional Community Model

รูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ควอนตัม ได้แสดงให้เห็นว่าชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญหลากหลายประการ ทั้งนี้การเสริมสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องเริ่มจากการพัฒนาพันธกิจ และวิสัยทัศน์ (Mission and Vision) ซึ่งเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งใน การพัฒนาผู้เรียน ซึ่งในกระบวนการนี้ครูและบุคลากรทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยการปฏิบัติงานของครูจะต้องตอบสนองผู้เรียนอย่างเป็นระบบในระดับ ต่างๆ ทั้งในระดับพฤติกรรม ระดับคุณลักษณะ และระดับการเรียนรู้ กล่าวคือ โรงเรียนจะต้องพัฒนา และจัดระบบการบริหารจัดการผู้เรียนเชิงก้าวหน้าที่มีการแทรกแซงผู้เรียนในเวลาที่เหมาะสมและ อย่างเป็นระบบ ซึ่งการตอบสนองของผู้เรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องอาศัยข้อมูลที่แท้จริงของผลการ ประเมินผู้เรียนมาจัดระบบ และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนระบบการแจ้งเตือนด้านการจัด เรียนการสอนและการตัดสินใจเพื่อการแทรกแซงผู้เรียนในกรณีที่ผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้ โดยการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนนั้นบุคลากรทุกคนจะต้องมีข้อตกลงร่วมกัน 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ส่วนสำคัญของความสำเร็จของชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (Instructional Leadership) ช่วยสร้าง ความยั่งยืนต่อกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การค้นพบกลยุทธ์การสอนและ

กระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการค้นพบสิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อปรับปรุงผู้เรียนและบุคลากร ซึ่งผู้นำของโรงเรียนจะต้องผนวกกระบวนการที่ใช้หลักฐานหรือข้อพิสูจน์เป็นฐานในกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) เป็นส่วนสำคัญที่เอื้อต่อทักษะแห่งการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องผนวกไว้ในการปฏิบัติซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการปฏิรูปอย่างแท้จริง ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของแต่ละองค์กรนั้นจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับโครงสร้างและแนวทางการปฏิบัติขององค์กร ทั้งนี้การนำแนวคิดไปปฏิบัติและการคงไว้ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมของโรงเรียนซึ่งหมายความว่าความเชื่อและแนวทางการปฏิบัติงานจะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากลยุทธ์สำหรับการบริหารจัดการ ซึ่งจะต้องเรียนรู้ว่าการสร้างความยั่งยืน และสร้างจุดแข็งของบุคลากรและองค์กรอย่างไร รวมทั้งการรักษาเสถียรภาพขององค์กรในสถานการณ์ต่างๆ

1.3 ภาวะผู้นำที่สมดุล (Balanced Leadership) เป็นการสร้างสมดุลที่เหมาะสมระหว่างภาวะผู้นำทางตรงซึ่งเป็นผลมาจากการดำรงตำแหน่งและภาวะผู้นำที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นผลมาจากสถานการณ์เฉพาะ การสร้างและการคงไว้ซึ่งสมดุลนี้เป็นส่วนสำคัญ โดยกฎระเบียบและโครงสร้างจะเป็นตัวกำหนดภาวะผู้นำทางตรง ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้านั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ทีมงานสามารถพัฒนาและกำหนดภาวะผู้นำได้ด้วยตัวเองและสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างอิสระ

1.4 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถพัฒนาความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเอง โดยรูปแบบของภาวะผู้นำจะเป็นไปตามที่ทีมงานแต่ละทีมคาดหวังและทีมงานเหล่านั้นจะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ภายใต้การตระหนักว่าครูทุกคนคือผู้นำที่มีประสิทธิผลซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและความสำเร็จของผู้เรียน และครูจะต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำผ่านการจำลองเชิงบวก การจูงใจเชิงบวก และการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการเรียนและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

2. หลักการสำคัญ (Essential Platforms) ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

2.1 ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ (All students can learn) หมายความว่า บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ตามหลักสูตรหลักหรือหลักสูตรที่สำคัญได้ ซึ่งจะต้องอาศัยการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรอย่างสูง โดยบุคลากรแต่ละคนจะต้องมีความเชื่อในกระบวนการร่วมมือรวมพลัง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน การ

สร้างสรรค์ ความเฉลียวฉลาดและสติปัญญาของบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นประสิทธิภาพขององค์การที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2 ผู้เรียนทุกคนสามารถสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสม(All students can behave appropriately) หมายความว่า ผู้เรียนทุกคนถูกคาดหวังว่าจะต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยบุคลากรในโรงเรียนจะต้องไม่คำนึงถึงประวัติพื้นฐานหรือความเป็นมาของผู้เรียน แต่จะต้องมีความเชื่อว่ากระบวนการร่วมมือรวมพลัง อิทธิพลของกลุ่ม และความสามารถของกลุ่มนั้นจะนำไปสู่การแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมของผู้เรียนได้

2.3 ผู้เรียนทุกคนสามารถสร้างคุณลักษณะที่เข้มแข็ง (All students can build strong character) หมายความว่า บุคลากรพัฒนาการตอบสนองต่อผู้เรียนได้อย่างก้าวหน้าและอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ระบบและการแทรกแซงเชิงพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้เรียนนั้นเป็นส่วนสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ โดยให้ครูรายงานว่าพวกเขาใช้เวลาในการบริหารจัดการพฤติกรรมของผู้เรียนมากกว่าเวลาในการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าประสงค์เชิงวิชาการ และเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ดีนั้นสามารถทำได้ด้วยการออกแบบการตอบสนองเชิงพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ การคาดหวังระดับสูง และชัดเจน และการพัฒนาการปฏิบัติงานในชั้นเรียน และภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

3. ข้อคำถามชี้นำ (Guiding Question) คือ แนวทางการสนทนาของทีมงาน ซึ่งข้อคำถามเหล่านี้จะมุ่งเน้นการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ประการ ได้แก่

3.1 เราต้องการให้ผู้เรียนเรียนรู้อะไร (What do we want students to learn?)

3.2 เราจะรู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเรียนรู้เรื่องดังกล่าวมาก่อนหน้านี้หรือไม่ (How will we know if they learned it?)

3.3 เราจะทำอย่างไรหากผู้เรียนยังไม่ได้เรียนรู้ในสิ่ง
นั้น (What will we do if they don't learned it?)

3.4 เราจะทำอะไหากผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องดังกล่าวมาแล้ว (What will we do if they already know it?)

ทั้งนี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถขับเคลื่อนได้โดยอาศัยทีมความร่วมมือ(Collaborative Team) หรือที่มีการใช้ชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทีมการร่วมมือเชิงวิชาการ (Instructional Collaborative Team) กล่าวคือ ครูจะต้องทำงานร่วมกันเพื่อกำหนดสิ่งที่ผู้เรียนแต่ละคนจะต้องเรียนรู้ พิจารณาหลักสูตรที่เหมาะสมและความก้าวหน้าของผู้เรียน เมื่อผู้เรียนไม่สามารถ

บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ครูก็จะมีบทบาทในการแทรกแซงเชิงพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อแก้ไขสถานการณ์ โดยเป้าหมายหลักคือการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและการพัฒนาความก้าวหน้าของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังนี้

1. สร้างหลักสูตรที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญ (Create a viable curriculum) คือ การกำหนดการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในช่วงเวลาที่จำกัดตามแผนการ ศึกษาโดยมุ่งเน้นว่าผู้เรียนทุกคนจะต้องพัฒนาองค์ความรู้ตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งครูจะต้องกำหนดรายละเอียดเฉพาะของหลักสูตรและสามารถระบุได้ชัดเจนว่าจะมีการจัดการเรียนการสอนอะไร ใช้ระยะเวลาเท่าไรในการสอนตามวัตถุประสงค์เฉพาะนั้น

2. สร้างการประเมินผลย่อย (Great common formative assessment) คือ การวัดผลและการประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนร่วมกันเป็นระยะๆ ซึ่งทำให้ทีมสามารถสอนและแทรกแซงตามความจำเป็นของผู้เรียน (Needs-based instruction and intervention) โดยทีมจะสร้างการวัดผลและการประเมินผลของตนเองที่สอดคล้องกับหลักสูตร การกำหนดหลักสูตรที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และการประเมินผลย่อยอันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3. การค้นหาและการค้นพบการปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ดีที่สุด (Search and discover educational best practice) การปฏิบัติงานที่ดีที่สุดจะต้องมุ่งเน้นว่าการเรียนรู้นั้นจะเกิดขึ้นได้อย่างไร และจดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้อย่างไร โมเดลและกลยุทธ์ของ QLPC นั้นจะมุ่งเน้นการจูงใจ การปรับปรุงการสอน และการให้ทิศทางการพัฒนาทางวิชาชีพรายบุคคลเพื่อค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

นอกจากนี้ โรงเรียนจะต้องทำการกำหนดตารางการศึกษา และปฏิทินการศึกษา (School Schedule and Calendar) เพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดตารางเวลาเฉพาะแก่ครูเพื่อสนับสนุนการร่วมมือร่วมพลังในการทำงานและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่วนปฏิทินการศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมร่วมกันในปีแรกของการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการทำงานของครูอย่างร่วมมือร่วมพลังเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพอันจะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาครูผู้สอนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ

1.5 ระดับของชุมชนการเรียนรู้

ระดับของชุมชนการเรียนรู้ สามารถแบ่งระดับได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่ง ตามระดับของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ ดังนี้

1.5.1 ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย (Sergiovanni, 1994) คือ

1) ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียน โดยให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน ซึ่งนักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

2) ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบายการปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่างๆของโรงเรียน โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆเพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

3) ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชน สามารถเป็นอาสาสมัคร ถ่ายทอดความรู้

1.5.2 ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของ กลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังใจ การสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน โดยอาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

1) กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุน เป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2) กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สัมผัสใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกัน

1.5.3 ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัด เครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครูที่ฝึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ

สรุปได้ว่า ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยระดับนักเรียน ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ และระดับการเรียนรู้ของชุมชน เพื่อให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านการเรียนรู้จากครูผู้สอนที่ร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยมีผู้ปกครองตลอดจนสมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษา ระดับกลุ่มเครือข่าย ซึ่งประกอบไปด้วย กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันและกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครูที่รวมตัวกันและมีอุดมการณ์ร่วมกันในการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียน และระดับชาติที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ

1.6 ขั้นตอนในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ขั้นตอนในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในโรงเรียนมี 4 ขั้นตอน (ชูชาติ พวงสมจิตร, 2560) ที่เรียกว่า PAOR ได้แก่ ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) มาเป็นกรอบในการดำเนินงานได้ โดยแต่ละขั้นตอนมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา ความต้องการ ความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนนี้จะช่วยให้สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสภาวะการณ์และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.2 การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกทุกคนร่วมกันถกแถลงให้เหตุผลว่ากลุ่มควรมุ่งเป้าการทำ PLC ไปที่เรื่องใด ปัญหาใด หรือนวัตกรรมใด โดยขั้นตอนนี้กลุ่มต้อง

ประคับประคองให้การทำ PLC เป็นกิจกรรมพัฒนาครูที่มุ่งสู่เป้าหมายสุดท้ายคือการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และเมื่อได้ประเด็นในการทำ PLC สำหรับรอบนี้แล้ว กลุ่มจึงช่วยกันวางแผนงานโดยละเอียดว่ากลุ่มจะดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไร จะสร้างเครือข่ายอย่างไร ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นช่วงใด นวัตกรรมที่ใช้ควรเป็นอะไร และทรัพยากรที่ต้องการคืออะไรบ้าง

2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ที่สำคัญคือการมาพบกันตามเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกได้รับทราบ ทำให้แต่ละคนไม่โดดเดี่ยว และสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

3. ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่งสมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า สิ่งใดบ้างที่ทำได้ดี สิ่งใดบ้างที่มีปัญหา ซึ่งขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

4. ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นของการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ตัวครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาฯ เป็นต้น

ทิมพ์พันท์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2560) กล่าวถึงขั้นตอนในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวิเคราะห์ปัญหา ขั้นวางแผนขั้นลงมือปฏิบัติและสังเกตผลการปฏิบัติ ขั้นสะท้อนผล และขั้นตอนการปรับปรุงใหม่

1. ขั้นวิเคราะห์ (Analysis) วิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอน เช่น การวิเคราะห์หลักสูตร รายละเอียดของรายวิชา สารการเรียนรู้ที่สำคัญของเนื้อหาความรู้ (Essential knowledge) วิธีการสอน ระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล ผลลัพธ์ การเรียนรู้ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอน และผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนของปีการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อนำมาสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีแนวทางดังนี้

1.1 การเลือกหัวข้อในการทำแผนการเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเลือกเรื่องที่ยากหรือเป็นเรื่องที่สำคัญของรายวิชา เพื่อสมาชิกทีมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะได้ร่วมมือร่วมแรงกันวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิดของนักเรียน

1.2 การวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนในทุกด้านและเน้นปัญหาการพัฒนากระบวนการคิดของนักเรียน เป็นการวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน โดยผู้สอนวิเคราะห์ข้อมูลก่อนและนำข้อมูลมาร่วมวิเคราะห์กับเพื่อนร่วมคิด และสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ

1.3 ผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนโดยนำผลการประเมินจากผู้เรียน/ผู้สอนในปีการศึกษาที่ผ่านมา ที่มีรายละเอียดในหัวข้อที่จะร่วมพัฒนาด้วยกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ในหัวข้อที่มีปัญหาหรือต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผู้สอนจะประเมินหลังการ สอนในหัวข้อนั้นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์การเรียนรู้ จากทั้งนักเรียนและครูเพื่อวางแผนการปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป

2. ชั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) เป็นขั้นที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย สมาชิกทีมอย่างน้อย 3 คน ได้แก่ ผู้วางแผนการสอน เพื่อนร่วมคิด ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้บริหารร่วมกันวางแผนและให้การชี้แนะและให้คำปรึกษาในการออกแบบการสอน และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ วางแผนเรื่องการจัดการเรียน เช่น การจัดโต๊ะเรียนแบบกลุ่ม เรียนร่วมมือร่วมพลัง และการเตรียมสื่อการเรียนรู้ ส่วนผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพโดยการอำนวยความสะดวกสนับสนุนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ครบทุกขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.1 การวางแผนการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยผู้วางแผนการสอน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตาม องค์กรประกอบ 5 ประการ โดยมีเป้าหมายที่การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดของนักเรียน ดังต่อไปนี้ 1) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ 2) สารการเรียนรู้ที่สำคัญ 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (กิจกรรม สื่อ และเวลา) โดยการเลือกวิธี/เทคนิคการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิด เช่น Cooperative learning, PBL, Case based learning, Teambased learning, Project based learning, Questioning, Concept mapping 4) การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ และ 5) เอกสารอ้างอิง

2.2 การวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยผู้วางแผนการสอนร่วมกับเพื่อนร่วมคิด ผู้เชี่ยวชาญผู้ประสานงานรายวิชารวมทั้งคณะผู้บริหารของสถานศึกษา ดังนี้

2.2.1 ผู้วางแผนการจัดการเรียนรู้ นำเสนอร่างแผนการจัดการเรียนรู้

2.2.2 เพื่อนร่วมคิด ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประสานงานรายวิชา รวมทั้งคณะผู้บริหารของสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะ

2.2.3 ผู้วางแผนการจัดการเรียนรู้ปรับแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิดของนักเรียน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์กระบวนการคิด กิจกรรมและการประเมินผล

ตามข้อเสนอแนะร่วมกับเพื่อนร่วมคิด จากนั้นเตรียมความพร้อมทั้งด้านผู้เรียน เช่น การจัดกลุ่มผู้เรียน การเตรียมความรู้ก่อนเรียน และใบงาน เป็นต้น และการเตรียมสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

3. ขั้นปฏิบัติและสังเกตการณ์ (Do and See) นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างไปปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนโดยมีสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมสังเกตการณ์ ผู้สอนบันทึกหลังการสอน ผู้วางแผนการจัดการเรียนรู้เป็นผู้ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนโดยเพื่อนร่วมคิด และสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมสังเกตการณ์และบันทึกจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา ในประเด็นพฤติกรรมของผู้เรียน วิธีการจัดการเรียนการสอนที่สามารถกระตุ้นผู้เรียนทุกคนให้มีส่วนร่วม สภาพสิ่งแวดล้อม สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ และผลลัพธ์การเรียนรู้ สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สะท้อนการสอนในแบบบันทึกการสอนเพื่อเป็นข้อมูลในการสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน

4. ขั้นสะท้อนคิด (Reflect) เป็นขั้นที่สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับความสำเร็จ เช่น นักเรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ จุดเด่น จุดอ่อนในเรื่องของกิจกรรมการเรียนการสอน สภาพสิ่งแวดล้อม สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ และผลลัพธ์การเรียนรู้จุดที่ต้องแก้ไข รวมทั้งแนะนำวิธีแก้ปัญหา โดยเริ่มการสะท้อนคิดจากผู้วางแผนหรือผู้สอน เพื่อนร่วมคิด (Buddy) และสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ

5. ขั้นปรับปรุงใหม่ (Redesign) ขั้นนี้ผู้วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมคิด พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ใหม่ โดยนำผลจากการสะท้อนคิดจากการสอนร่วมกับข้อเสนอแนะของสมาชิกในชุมชนเพื่อปรับแก้แผนการเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ และนำไปดำเนินการสอนอีกครั้ง

ขั้นตอนการนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17, 2560) มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การรวมกลุ่ม PLC

รวมกลุ่มครูที่มีปัญหา/ความต้องการ เดียวกัน เช่นครูกลุ่มสาระเดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น

2. ค้นหาปัญหา ความต้องการ

- 1) ร่วมกันเสนอปัญหา/ความต้องการ
- 2) จัดกลุ่มปัญหา
- 3) จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน
- 4) เลือกปัญหาเพียง 1 ปัญหา โดยพิจารณาร่วมกัน

3. ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา
 - 1) เรื่องเล่าเจ้าพลัง/บอกเล่าประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ
 - 2) ค้นหาตัวอย่าง/รูปแบบที่ประสบความสำเร็จ
 - 3) ร่วมกันตัดสินใจเลือกรูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหา
4. ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา

ออกแบบกิจกรรมตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่มเลือก
5. แลกเปลี่ยนเสนอแนะ

นำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหา ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้

ข้อเสนอแนะ

6. นำสู่การปฏิบัติ /สังเกตุการสอน
 - 1) นำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา
 - 2) ผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การ

เยี่ยมชั้นเรียน สังเกตุการสอน เป็นต้น

7. สะท้อนผล
 - 1) สรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการ ในการนำไปแก้ปัญหา
 - 2) อภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

สุธิภรณ์ ขนอม (2561) กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา โดยประยุกต์จากวงจรคุณภาพ (PDCA) ตามแนวคิดของเดมมิง แบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

1. ขั้นวางแผน คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการจัดการเรียนรู้ สร้างภาพความสำเร็จของการสอนของครู กำหนดแนวปฏิบัติในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ สร้างตัวชี้วัด/คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในการเรียน กำหนดหลักสูตร ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และวิธีการประเมินสู่มาตรฐานที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ กำหนดตัวชี้วัด/สมรรถนะการสอนของครูที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด สร้างตัวชี้วัดและกำหนดกิจกรรมรองรับชัดเจน มีความท้าทาย นำสู่การปฏิบัติได้จริง และมีกรอบระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีเป้าหมายสูงสุดร่วมกันที่การเพิ่มสมรรถนะด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ขั้นดำเนินการ คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผน สร้างกลยุทธ์ในการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการประเมินอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติของเพื่อนครูที่ประสบ

ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ แล้วนำมาปรับปรุงและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ของตนเองให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้จริงและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

3. ขั้นตรวจสอบ คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันนิเทศ กำกับและติดตามแผนปฏิบัติการที่ร่วมกันกำหนดเพื่อตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ให้ข้อมูลสะท้อนกลับซึ่งกันและกัน และสรุปวิธีการที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้

4. ขั้นปรับปรุงแก้ไข คือ ผู้บริหารและครูนำผลจากการนิเทศที่สะท้อนถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียนมาร่วมกันวางแผน หาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการสอนของครู

จूरรัตน์ เสนาะภรณ์ (2562) ได้กล่าวถึงรูปแบบกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคประเทศไทย 4.0 ภายใต้หลักการสำคัญ 5 กระบวนการดังนี้

1. Shared Value + T1: Team คือ ครูและบุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ร่วมกันสร้างค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกันและไปในทิศทางเดียวกันโดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน วิเคราะห์สภาพปัญหาในปัจจุบันของผู้เรียนรู้ และร่วมกันออกแบบกระบวนการเรียนรู้โดยให้มีกิจกรรมเชิงปฏิบัติการไม่เน้นการสอนแบบบรรยายใช้เวลานาน ๆ หรือเลือกกิจกรรมที่มีความหลากหลาย มีความเหมาะสม และที่สำคัญกิจกรรมนั้นต้องให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม

2. Collective + T2: Treatment คือ การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียนนั้นย่อมต้องอาศัยแนวทาง และกลยุทธ์ที่หลากหลายโดยการประสานงานผู้เชี่ยวชาญศึกษานิเทศก์ ครู ที่มีความรู้และประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนรู้

3. Reflective + T3: Technique คือ การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้จัดการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษา และผู้บริหารเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการสอนแบบ Active Learning ที่นำมาใช้ในห้องเรียนแบบ Active Learning เช่น กิจกรรมเป็นรายบุคคล (Individual activities) กิจกรรมแบบจับคู่ (Paired Activities) กิจกรรมกลุ่มย่อย (Small Group Activities) กิจกรรมแบบโครงการ (Project Activities) การนำสื่อเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มีผลที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง ร่วมสะท้อนผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดได้ดีขึ้น การสะท้อนผลการปฏิบัติจะเป็น

เครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน และร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกัน

4. Collaboration + T4: Technology คือ ขั้นตอนที่ต้องอาศัยการร่วมมือรวมพลังของครูในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยการนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นช่องทางในการติดต่อ ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากที่สุด โดยเป็นการดำเนินกิจกรรม เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึงพอใจอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. Supportive + T5: Training คือ ผู้บริหารร่วมดำเนินงานกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนรู้ ให้การสนับสนุนการเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิพากษ์ วิจารณ์ ฝึกอบรม สัมมนา และสะท้อนการปฏิบัติงานร่วมกัน และร่วมกับบุคคล องค์กร และหน่วยงานอื่น เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการจัดการศึกษา อบรม ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้จัดการเรียนรู้จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

Hord, Roussin&Sommers (2010) กล่าวถึง วงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีขั้นตอนดังนี้

1. ระบุความต้องการของผู้เรียนและความสำคัญ
2. ครูร่วมกันวางแผนการเรียนรู้และทดลองใช้
3. ตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้
4. ปรับปรุงแก้ไขบนพื้นฐานของข้อมูล
5. ศึกษาแนวทาง วิธีการสอนและทดลองใช้วิธีการใหม่
6. สะท้อนผลการทำงาน และพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมกับผู้เรียน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์กระบวนการในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา

กระบวนการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา	ชูชาติ พวงสมจิตร์ (2560)	Hord, Roussin & Sommers (2010)	จूरितน์ เสนาะกรรณ์ (2562)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2560)	ศุภิภรณ์ ขนอม (2561)	ความถี่
การวิเคราะห์ปัญหา/การระบุความต้องการของผู้เรียน/การวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	5
การลงมือปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	5
การสังเกตผลการปฏิบัติงาน/การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้	✓	✓	✓	✓	✓	5
การศึกษาแนวทางวิธีการสอนและทดลองใช้วิธีการใหม่		✓				1
การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข	✓	✓	✓	✓	✓	5
การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน			✓			1

จากตารางที่ 2.1 เมื่อทำการสังเคราะห์กระบวนการในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาจากการทบทวนและสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Hord, Roussin & Sommers, 2010; ชูชาติ พวงสมจิตร์, 2560; พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข, 2560;

สุธิภรณ์ ขนอม, 2561; จุรีรัตน์ เสนาะกรรณ, 2562) ได้กระบวนกรที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย
 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ และ
 4) การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข

1.7 คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์คุณลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามแนวคิดของนักการศึกษาได้ดังนี้

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ให้ทรงเสนอว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การนำเอาหลักคิดและแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มาปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้สึกร่วมกันในการเป็นส่วนหนึ่งและมีความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับฐานความรู้ทางเทคนิคที่โรงเรียนมีความต้องการจำเป็นเพื่อใช้ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญทางการศึกษาของโรงเรียน

2. การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยบูรณาการการบริหารจัดการ เทคนิคการสอน และกลยุทธ์ที่หลากหลายให้สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนตามความคาดหวังระดับสูง และข้อผูกพันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้เรียน

3. การร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตามภาระงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบและส่วนที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้ได้รับประโยชน์ร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด ตลอดจนการเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียน

4. การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพูดคุยสนทนาระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในประเด็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม เสรีภาพ และการชี้นำตนเองของโรงเรียนเพื่อสะท้อนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนบนพื้นฐานของความก้าวหน้าในการทำงานที่ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน

5. การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีการเปิดกว้างอย่างสาธารณะเพื่อรับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานเพื่อเรียนรู้ ทบทวน และสร้างสรรค์การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม และการบริหารจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558) ให้ทรรศนะว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์อันดีและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้

2. เป็นชุมชนที่มีฉันทะ และความศรัทธาในการทำงาน โดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชนมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ

3. เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครูผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ พร้อมทั้งจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

4. เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ โดยคุณลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นต้นทุนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในที่สุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวคือตัวบ่งชี้ว่าครูได้รับการพัฒนาให้ยกระดับความเป็นนักวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สิ่งหนึ่งที่มีมักเกิดข้อสงสัยหรือมีคำถามคือประเด็นที่ว่า จะรู้ได้อย่างไรว่ากิจกรรมที่ดำเนินการอยู่นั้นเป็นกิจกรรมตามแนวทางของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งในเรื่องนี้ Bellanca and Brandt (2011 แปลโดยวรพจน์ และ อธิป, 2554) และ DuFour *et al.* (2006) (อ้างถึงใน เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล, 2560) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ (indicator) ถึงลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องร่วมมือกันทำงานมากกว่าการฉายเดี่ยวหรือทำงานคนเดียว ต้องมีส่วนร่วมในการระบупัญหาที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ร่วมกันอภิปรายสะท้อนคิดและนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาเหล่านั้นและตอบคำถามด้วยการผลิตความรู้ที่แบ่งปันกันได้ซึ่งสามารถอธิบายสภาพที่เป็นจริงของปัญหาการเรียนรู้ในปัจจุบันและแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขที่เป็นสากลนั่นคือ สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในและนอกโรงเรียน

2. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องหมั่นติดตามการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงแนวปฏิบัติทางวิชาชีพ ช่วยนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ และผลักดันกระบวนการ ตลอดจนปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจากนั้นจึงเข้าสู่การพัฒนาความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อความสำเร็จในอนาคตแก่นักเรียน

3. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะรู้อย่างชัดเจนว่าอะไรคือสิ่งที่นักเรียนต้องเรียนรู้อย่างแท้จริง และทุ่มเทเพื่อจัดหาหลักสูตรและวิธีการสอนที่ช่วยรับประกันว่านักเรียนจะได้รับผลลัพธ์ตามที่ครูกำหนดไว้

4. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะร่วมกันศึกษาเรื่องการประเมิน สำนวจลักษณะของการประเมินผลที่ได้ผลและนำสิ่งที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินนั้นไปจัดทำวิธีการประเมินระหว่างเรียน (formative assessment) และช่วยกันสร้างขั้นตอนการประเมินเพื่อตัดสิน (summative assessment) ที่มีความหลากหลายและสมดุล มีการยอมรับร่วมกันเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินคุณภาพผลงานนักเรียน และนำเกณฑ์การประเมินเหล่านั้นไปใช้จริงจนสามารถเกิดความเชี่ยวชาญและสอดคล้องกันกับครูคนอื่น

5. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสนทนากันเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมุ่งไปที่หลักฐานจากการประเมินที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนั้น ประกอบกับทักษะที่นักเรียนยังไม่เชี่ยวชาญและสิ่งที่นักเรียนจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ทีมครูต้องเข้าใจอย่างชัดเจนถึงลำดับขั้นของการเกิดทักษะที่จำเป็นเพื่อปิดช่องว่างระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนกับผลลัพธ์ที่คาดหวังหรือสิ่งที่ควรจะเป็นตามกรอบของการพัฒนาการเรียนรู้หรือหลักสูตร ซึ่งการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคลแบบตรงจุดมีความสำคัญและมีประสิทธิภาพมากกว่าการแก้ปัญหาแบบภาพรวมในชั้นเรียน

Newman et al. (1996) ให้ทรรศนะว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Essential Characteristics of Professional Learning Communities) ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Norm) หมายถึง การมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกันเพื่อให้ครูมีความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

2. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Focus on Student Learning) หมายถึง การมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูจะต้องสร้างสรรค์งานของครูเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของนักเรียน

3. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) หมายถึง การพูดคุยสนทนาระหว่างครูเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนในเชิงบวก เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถของครู โดยการสนทนานั้นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูอันเป็นสมาชิกในชุมชน

4. การเปิดเผยการปฏิบัติงาน (Deprivatized Practice) หมายถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของครูในการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตน

5. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน พัฒนาผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียน

Scribner et al. (1999) ให้ทรรศนะว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Characteristics of Professional Learning Communities) ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms and Values) หมายถึง การมีค่านิยมในการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันเพื่อสนับสนุนและอ้างไว้ซึ่งการฝึกฝนทางวิชาชีพ

2. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Focus on Student Learning) หมายถึง การกำหนดให้ความก้าวหน้าทางสติปัญญาของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

4. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) หมายถึง การพูดคุยระหว่างครูในประเด็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การเปิดเผยการปฏิบัติงาน (Deprivatization of Practice) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

Morrissey (2000) ให้ทรรศนะว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 มิติ (Five Dimensions of Professional Learning Communities) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากเดิม สู่การมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูเพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง สมาชิกทุกคนมีวิสัยทัศน์หลักในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีบรรทัดฐานอันเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การตระหนักรู้ด้วยตนเอง การวิเคราะห์

ตนเอง การสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลมาจากข้อตกลงร่วมของสมาชิกทุกคน

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) หมายถึง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ทุกขั้นตอนเพื่อค้นหาองค์ความรู้ใหม่ร่วมกัน และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้กระบวนการในการสร้างองค์ความรู้นั้นจะต้องนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยการพัฒนาดังกล่าวต้องเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์ของโรงเรียน และความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย

4. เงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions) หมายถึง องค์ประกอบของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร ขนาดของห้องเรียน อัตรากำลังครู กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

5. การฝึกฝนตนเองร่วมกับผู้อื่น (Shared Personal Practice) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและพัฒนาโรงเรียน โดยมีการปฏิสัมพันธ์ที่ตื้นจะต้งเกิดจากความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีคุณลักษณะสำคัญสำคัญร่วมกัน 6 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การเรียนรู้และการร่วมมือร่วมพลัง 3) การเป็นชุมชนแบบกัลยาณมิตร 4) การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมุ่งเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ และ 6) ภาวะผู้นำร่วมและภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างกระบวนการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาทั้ง 4 ขั้นตอนกับคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อศึกษาแนวทางในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างกระบวนการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษากับคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กระบวนการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา	คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน Shared Norms and Values	การร่วมมือรวมพลัง Collaboration	มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ Focus on Student Learning	การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน Reflective Dialogue	การเปิดเผยการปฏิบัติงาน Deprivatization of Practice
1. การวางแผน	✓	✓	✓		
2. การลงมือปฏิบัติ		✓	✓	✓	
3. การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้				✓	✓
4. การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข				✓	✓

จากตารางที่ 2.2 เมื่อทำการสังเคราะห์กระบวนการในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา และคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของ (Newman et al.,1996; Scribner et al.,1999) เพื่อศึกษาแนวทางในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในสถานศึกษา ได้แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ดังนี้ 1) การวางแผน สอดคล้องกับคุณลักษณะด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง และมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การลงมือปฏิบัติ สอดคล้องกับคุณลักษณะด้านการร่วมมือรวมพลัง มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 3) การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ สอดคล้องกับคุณลักษณะด้านการสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยการปฏิบัติงาน และ 4) การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข สอดคล้องกับคุณลักษณะ ด้านการสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยการปฏิบัติงาน

1.8 ปัจจัยสนับสนุน และเงื่อนไขในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา

1.8.1 ปัจจัยสนับสนุนความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555) ให้ทรรศนะว่า เป้าหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการเปลี่ยนแปลงในระดับรากถึงโคน โดยปัจจัยที่สำคัญคือต้องมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงปณิธานความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐาน
2. การเปลี่ยนแปลงการสอบ
3. การเปลี่ยนแปลงปฏิกริยา หรือการดำเนินการเมื่อมีนักเรียนเรียนล่าหลัง
4. เปลี่ยนแปลงการทำงานของครู
5. เปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน

Forde and others (อ้างถึงใน กวิสรา ชื่นอุรา, บุญชม ศรีสะอาด และสุภาภรณ์ กิตติรัชฎานนท์, 2559) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องสร้างโอกาสสำหรับครูในการประชุม พบปะหารือ และทำงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ลักษณะเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้โดยการสนับสนุนจากโครงสร้างภายในในการจัดสรรเวลา การจัดพื้นที่สำหรับการพบปะหารือ และทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้การเข้าถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญการ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุมปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สารสนเทศและแนวคิดใหม่ๆ ระหว่างครูด้วยกัน

Bryk, Camburn and Louis (อ้างถึงใน ศิริดา บุรชาติ, 2559) กล่าวไว้ว่า การมีเป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้และเพื่อเสนอการสอนที่ส่งเสริมการพัฒนาทางปัญญาของนักเรียน เพื่อเป็นการสร้างเสริมทักษะ สำหรับการสอนให้มีประสิทธิภาพ ครูควรมีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความเชี่ยวชาญผ่านการร่วมมือรวมพลังกัน ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้สึกของครูในการเข้าร่วมหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ และโรงเรียนในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูได้มีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันบทบาทของการเป็นที่เลี้ยงที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะนำไปสู่การชี้แนะการปฏิบัติให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการสอนและความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนอีกด้วย

Scribner (อ้างถึงใน จิรัชญ์พัฒน์ ใจเมือง, 2563) กล่าวไว้ว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนจะต้องอาศัยทีมผู้นำ การทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและเกิดการพัฒนาแบบทีม

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การสร้างโอกาสสำหรับครูในการประชุม พบปะหารือ และทำงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและ

รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน ความมีเสถียรภาพของโรงเรียนหรือความมีอิสรภาพ ในการดำเนินงาน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครูที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความเชี่ยวชาญผ่านการร่วมมือรวมพลังกัน ภายใต้บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน นอกจากนี้การพัฒนาวิชาชีพ การจัดฝึกอบรมให้กับครู การสร้างบรรยากาศทางวัฒนธรรมที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ตลอดจนการสร้างทีมในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการที่จะสามารถเข้าร่วมและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจระดับโรงเรียน ศักยภาพทางองค์กร และความสามารถในการใช้ข้อค้นพบใหม่ได้อย่างอิสระถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้บรรลุเป้าหมาย

1.8.2 เงื่อนไขในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา

ในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ Hord, 2007 (อ้างถึงใน สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2561) ได้เสนอเงื่อนไขการสนับสนุนที่จำเป็นสามประเภทที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงตระหนัก ได้แก่ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพและโครงสร้างพื้นฐาน 2) เงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์และความสามารถของมนุษย์ และ 3) เงื่อนไขเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแต่ละเงื่อนไขอธิบาย ได้ดังนี้

1. เงื่อนไขเชิงกายภาพและโครงสร้างพื้นฐาน จากงานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่าเงื่อนไขเชิงกายภาพที่จะทำให้บริบทและสิ่งแวดล้อมขององค์กรเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ได้แก่ ความพร้อมด้านทรัพยากร เวลาและโครงสร้างขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ความใกล้ชิดสนิทสนมของสมาชิกในทีม การเสริมพลังให้ครู รวมถึงนโยบายที่เอื้อให้ครูทำงานอย่างอิสระ สนับสนุนการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง และจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างไรก็ตามงานวิจัยมีความสอดคล้องกันว่าการจัดตารางเวลาเพื่อการประชุมร่วมกันถือเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่สำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรจำนวนมากต้องจัดการเรื่องเวลาและสถานที่ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องแบ่งสมาชิกออกเป็นกลุ่มเล็กๆ ตามความต้องการในการเรียนรู้ร่วมกัน

2. เงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์และความสามารถของบุคลากร ความสัมพันธ์และความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเงื่อนไขสำคัญในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การนำบุคคลที่ไม่เคารพหรือไว้วางใจกันมาร่วมทีมอาจเป็นอุปสรรคสำคัญของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานวิจัยที่ผ่านมาได้สนับสนุนว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรโดยเฉพาะครูภายในโรงเรียนมีอิทธิพลมากต่อภาพลักษณ์และคุณภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะต่อความสำเร็จของนักเรียน ด้วยเหตุนี้ความสัมพันธ์ระหว่างครูจึงสะท้อนวัฒนธรรมของโรงเรียนได้ และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพไม่ต้องการเพียงแค่ความสัมพันธ์ของ

สมาชิกในทีมแบบผิวเผินแต่ต้องเป็นความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีความไว้วางใจกัน โดยการช่วยเหลือเกื้อกูลเชิงวิชาชีพ มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางการเรียนการสอน ร่วมสังเกตซึ่งกันและกันในระหว่างสอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ และร่วมมือช่วยเหลือกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดแต่การจะเกิดความสัมพันธ์ดังกล่าวได้เป็นเรื่องที่ทำทนายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก เพราะผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดในสมาชิก ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำหรับการให้และการรับข้อเสนอแนะจากการส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและแก้ไขการทำงาน การสร้างความไว้วางใจจึงต้องใช้เวลามากและต้องอาศัยกิจกรรมที่เหมาะสมที่จะช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความน่าเชื่อถือเพื่อนร่วมงานและเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนเป้าหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพบรรลุตามที่มุ่งหวัง

3. เงื่อนไขเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นอีกเงื่อนไขหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมีอุดมการณ์และเอาจริง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในวัฒนธรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีสมรรถนะในการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ความรู้สึกเป็นทีมให้กับครู เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ตลอดจนให้คำแนะนำสนับสนุนการทำงานของครูทุกคนในทุกด้านแบบร่วมมือร่วมพลังเรียนรู้กันและกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคให้เกิดขึ้นกับนักเรียนทุกคน พร้อมทั้งผลักดันให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงบูรณาการไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ในระยะแรกควรส่งเสริมการพัฒนาบทเรียนร่วมกันระหว่างครูผู้สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกันหรือระดับชั้นเดียวกัน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและครูทุกคน รวมทั้งฝ่ายต่างๆ ต้องเน้นการรับฟังกันร่วมมือกัน เคารพ ให้เกียรติเกื้อกูลกันแบบกัลยาณมิตร

สรุปได้ว่า ในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีเงื่อนไขอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพและโครงสร้างพื้นฐานที่ประกอบด้วยความพร้อมด้านทรัพยากร เวลา และโครงสร้างขององค์การที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน 2) เงื่อนไขเชิงความสัมพันธ์ และความสามารถของบุคลากรที่ต้องมีความไว้วางใจและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และ 3) เงื่อนไขเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งผลักดันให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องและบูรณาการไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญต่างๆ ประกอบไปด้วย 1) ความหมายของความพึงพอใจ 2) ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ 3) องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ 4) แนวปฏิบัติที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ 5) การวัดความพึงพอใจ

2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

คเชนพงษ์ สุมาลัยโรจน์ (2550) ให้ทรงทราบว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความเห็นด้วย ประทับใจ ภูมิใจ ยินดีในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน ความสามัคคีในหมู่คณะ และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

พหล ดีมาก (2550) ให้ทรงทราบว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบเห็นด้วย ความประทับใจความภูมิใจ ยินดีในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง รวมไปถึงความพึงพอใจก่อให้เกิด ความร่วมมือ ร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน และความสามัคคีในหมู่คณะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งให้ดำเนินงานประสบความสำเร็จ

สุธาสิณี ประสานวงศ์ (2550) ให้ทรงทราบว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ทศนะและเจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการโดยเฉพาะทางด้านจิตใจ

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ให้ทรงทราบว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความยินดี ความสนใจ ความต้องการมีส่วนร่วม ตั้งใจกระตือรือร้น เป็นความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความมุ่งมั่นมีขวัญกำลังใจ มีความศรัทธา มีความสนใจ ส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลรวมทั้งความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

วิโรจน์ มโนกิจอุดม (2558) ให้ทรงทราบว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก ทศนคติที่ดีที่มีต่องานและหน่วยงานของตนเอง เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นด้วย

ภัทรกร มิ่งขวัญ (2559) ให้ทรงทราบว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลนั้นๆ เมื่อได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังและตามความต้องการของตนเองจึงทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น

Harris (2001) ให้ทรงทราบว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

Schermerhorn (อ้างถึงใน บังอร เดชศรี, 2558) ให้ทรงตระว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับหรือขั้นของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของคนที่มีต่อลักษณะต่างๆ ของงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Gillmore (อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ ใจไว, 2558) ให้ทรงตระว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกชอบ เห็นด้วย ประทับใจ ความภูมิใจ ยินดี มีความสุขและเต็มใจที่จะทำงาน โดยมีทัศนคติทางบวกต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งสามารถแสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึก ความนึกคิด และพฤติกรรม

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจมีหลายทฤษฎี (จำเนียร พลหาร, 2553) ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of need gratification) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน มนุษย์มีความต้องการแบ่งออกเป็น 5 ลำดับ คือ

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ความต้องการบรรยากาศ เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไป และความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) มีอยู่ 2 แบบ ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ กับความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ความต้องการความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย

1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมของมนุษย์

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่ามีความมั่นใจในตนเองต้องการเป็นผู้มีความสามารถ

ความต้องการเกียรติยศของแต่ละบุคคลมีมากน้อยต่างกัน บางคนต้องการความพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่และไม่เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่จะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ความคาดหวังของตนเอง ได้ทำอะไรที่ตนเองต้องการและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองทำ

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Manner และ Schneiderman ต้องการศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน (จินดา ทรัพย์เมฆ, 2549 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ ใจไว, 2558)

2.1 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

2.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1.5 ลักษณะของงาน (The work itself)

2.2 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Company factors and administration)

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations)

2.2.4 สภาพแวดล้อมระหว่างบุคคล (Works conditions)

2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Salary)

ความพึงพอใจทั้งสององค์ประกอบมีด้วยกัน 10 ประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ เราจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนผู้มาขอรับการปรึกษา หรือจากบุคคลใดในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดง

ความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ รวมไปถึงงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความท้าทายจะต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีได้

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูงไม่ให้ความสนิทเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ต่างคนต่างทำโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดี ชิงเด่น และเอาตัวรอดโดยการหักถ่มผู้อื่น

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

10. เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนหรือผลประโยชน์ต่างๆ ที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับ เช่น ค่าจ้าง เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ การให้บริการต่างๆ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

จากปัจจัยดังกล่าวพอสรุป ได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 อย่าง คือ ความต้องการด้านร่างกาย และการได้รับการยอมรับยกย่องให้เกียรติจากสังคม

3. ทฤษฎีความต้องการของ McClelland's need theory ตามทฤษฎีของ McClelland's ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ (จำเนียร พลหาร, 2553)

3.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยที่เห็นว่าการนั้นไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้นๆ ด้วย

3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for relation) คือ ความต้องการที่จะร่วมมือกันการมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกันและยังรวมถึงความรู้สึกต่างๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

3.3 ความต้องการอำนาจบารมี (Need for power) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่างๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย เป็นต้นว่า การแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวังนอกจากนั้นยังได้แก่ ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะการใช้อำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อถือ และการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น ถ้ามองในลักษณะของการบริหารและมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมี คือการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่างๆ ในการควบคุมดูแล ปกครองบังคับบัญชาตนเอง

จากแนวทฤษฎีนี้ เป็นการชี้ให้เห็นความแตกต่างของระดับความต้องการของผู้บริหารซึ่งอยู่ในระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น แกนนอน กล่าวคือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลถือว่ามี ความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากผลงานที่ได้ทำไปแล้ว แต่สำหรับระดับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่สูงกว่า ความต้องการความสัมพันธ์ผลและความต้องการความผูกพัน

4. ทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) ได้แก่ ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ เช่น ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) และทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) (สมยศ นาวิการ, 2540 อ้างถึงใน วรวิมล ทองเยี่ยม, 2558) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจแบบนี้ว่า “เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไรและถูกจูงใจอย่างไร ในทัศนะดังกล่าวนี้ ความต้องการจะเป็นเพียงองค์ประกอบอย่างหนึ่งในกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้ในการตัดสินใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรเท่านั้น” (รจนา เตชะศรี, 2550)

5. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก Vroom ได้อธิบายว่า การจูงใจเป็นผลของความมากมายที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย ความพอใจ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (Outcomes) (มนตรี ดวงสิน, 2553)

5.1 ความพอใจ (Valence) หมายถึง ความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากมายของความปรารถนาของบุคคลที่มีเป้าหมาย โดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้น ความพอใจของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน

5.2 ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่ออย่างแรงกล้าว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้น จะทำให้ได้รับผลลัพธ์เป็นพิเศษ ความคาดหวังนี้จะแสดงให้เห็นถึงการคาดคะเนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำที่บรรลุผลลัพธ์อย่างหนึ่งจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งได้

5.3 ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจ ผลลัพธ์มีอยู่ 2 ระดับ คือ ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (Primary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ระดับที่สอง (Secondary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ระดับหนึ่ง กล่าวคือ เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับตามมาหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งแล้ว

6. ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (E R G Theory) (จำเนียร พลหาญ, 2553) กล่าวว่า Clayton Alderfer ชาวอเมริกาได้กำหนดทฤษฎีขึ้น ซึ่งมีพื้นฐานจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดย Alderfer สรุปความต้องการของมนุษย์แบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ

6.1 ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการในระดับต่ำ ประกอบด้วย ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพ และต้องการดำรงอยู่อย่างปลอดภัย

6.2 ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการทางสังคมที่ต้องการติดต่อสัมพันธ์ สื่อสารกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการที่ปลอดภัยเพิ่มขึ้น ต้องการความรัก การยอมรับในสังคม ตลอดจนการได้รับการยกย่อง มีเกียรติเป็นที่ยอมรับ

6.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังตามที่ตั้งใจไว้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่สำคัญต่อความพึงพอใจของมนุษย์นั้นย่อมขึ้นอยู่กับลำดับขั้นความต้องการ (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow) เพราะมนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ โดยเมื่อได้รับการตอบสนองก็จะต้องการสิ่งอื่นๆ ขึ้นใหม่ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัย 2 ปัจจัย (ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg) อันได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนเป็นพื้นฐาน

2.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึง ดังนี้ Gillmore (1997) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะการทำงานที่ทำได้ (Intrinsic aspect of the job) เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ

2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ การนิเทศเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงานหรือลาออกจากงานได้

3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามี ความสำคัญมากนักและในคนที่อายุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and management) ได้แก่ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน การดำเนินงานภายในสถาบัน ซึ่งพบว่า คนที่มีอายุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องแสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

6. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือค่าแรงในการทำงาน เช่น เงินเดือน

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน

8. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) ถ้างานใดมีผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งจากภายในและจากภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจนั้นผู้บริหารสามารถที่จะสร้างให้มีขึ้นได้ในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบและวิธีสร้างตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงออกมา ซึ่งท้ายที่สุดก็จะสามารถประเมินได้ว่าเป็นไปในทางลบหรือทางบวก หรือไม่มีปฏิกิริยา ต่อสิ่งเร้า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำการนี้เทศงาน ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน สภาพการทำงาน ค่าจ้างความก้าวหน้า ในการทำงาน ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

2.4 แนวปฏิบัติที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

การที่จะทำให้อุบลลากรมีความพึงพอใจย่อมอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างเพราะความพึงพอใจเกิดจากรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคง เกิดความรักเกิดจากการได้รับการยอมรับและได้รับการตอบสนองความต้องการย่อมทำให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจสำหรับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เสริมสร้างความพึงพอใจของครูผู้สอน ได้มีผู้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

พรินส์คัตต์ โปธิ์เผือก (2547) ให้พรคนนะว่า ความสำเร็จของงานมีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหาร การที่ผู้บริหารหวังที่จะบริหารงานให้สำเร็จ และเรียบบร้อย คืองานก็สำเร็จคนทุกคนที่เกี่ยวข้องก็มีความสุขนั้นเป็นยอดปรารถนาของคนทุกคน และได้เสนอข้อคิดสำหรับผู้บริหารในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจได้ ดังนี้

1. การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนไม่อาจทำให้ทุกคนมีความสุขได้เพราะบางครั้งต้องขัดใจบางคน เช่น สั่งให้ครูบางคนสอนแทนครูที่ไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ที่ได้ครูคนนั้นอาจไม่พอใจซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นต้องสั่งการ

2. การรักษาน้ำใจบุคลากร ความเห็นอกเห็นใจบุคลากรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติและจะต้องแสดงออกเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ใช้ความเห็นอกเห็นใจหรือรักษาน้ำใจความหย่อนสมรรถภาพโดยไม่ยอมปรับปรุงตนเองของบุคลากรบางคน

3. ผู้บริหารที่ดีไม่ควรเสียใจที่มีบุคคลมีความคิดเห็นไม่ตรงกับตน ความคิดเห็นที่แปลกออกไปอาจนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าหรือความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรใช้ศาสตร์ทางการบริหารด้วยความบริสุทธิ์ใจ จนกลายเป็นนิสัยและบุคลิกภาพติดตัว

ศักดิ์ชาย สร้อยปลิว (2550) ได้เสนอว่า การทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจ ต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย ได้แก่

1. การทำให้ครูผู้สอนเข้าใจและพอใจในวัตถุประสงค์และนโยบายหลักของโรงเรียน
2. การช่วยเหลือทำให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน
3. การทำให้ครูผู้สอนรู้สึกได้รับความเชื่อถือ (Recognition) หรือ ความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษา หรือมีความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับเกียรติอย่างจริงจังจากผู้บริหารโรงเรียน
4. การทำให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของหมู่คณะ (Sense of Belonging)

5. การให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนในด้านปัญหาเฉพาะแต่ละคน
เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ

6. การจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงาน

ศักดิ์ชาย สร้อยปลิว (2550) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปเสริมสร้างความพึงพอใจของ ครูได้ 10 แบบ ดังนี้

1. กล้าเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน มีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจพยายามแก้ปัญหามากกว่าที่จะปิดปัญหาให้พ้น ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจเมื่อแก้ปัญหาได้
2. ให้การยกย่องหรือชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควรแก่กรณี จงชมเมื่อเขาทำดี เพราะการชมเชยย่อมเป็นกำลังใจ จงชมเชยและยกย่องด้วยความเหมาะสมอย่ากลายเป็นเพียง

ลมปาก อาจชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าคนอื่นตามสมควรแก่กรณีอย่าให้การชมเชยนั้นเป็นการ สร้างศัตรูใหม่แก่ผู้ถูกชม

3. มิควรตามใจผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป ควรมีเทคนิคการคัดค้านหรือตำหนิ การตำหนิควรตำหนิเรื่องงาน มิใช่ตำหนิเรื่องส่วนตัว มิควรตำหนิต่อหน้าคนเพราะการตำหนินั้นเพื่อ การแก้ไขปรับปรุง มิใช่ให้เสียน้ำใจหรือกำลังใจ ถ้าตำหนิควรแจ้แจงสิ่งที่เขาบกพร่องพร้อมทั้ง เสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

4. ให้เพื่อนร่วมงานมีความมั่นคงปลอดภัยความมั่นคงปลอดภัยเป็นความต้องการ อย่างหนึ่งของมนุษย์ให้ความสนับสนุน ให้ความเมตตา ให้อภัยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด รีบยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำงานสำเร็จ

5. ให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6. ให้สวัสดิการแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญในการทำงาน

7. ให้ความเชื่อถือในเพื่อนร่วมงาน

8. ปรับปรุงงานที่ทำให้ดีที่สุด ด้วยการหาสาเหตุแห่งความไม่พอใจของเพื่อน ร่วมงานและหาทางแก้ไข

9. เป็นตัวแทนของคนส่วนใหญ่ การทำอะไรแล้วให้เป็นที่พอใจของคนทุกคนย่อม เป็นไปไม่ได้ ดังนั้น การทำงานจึงควรให้เป็นที่พอใจของคนส่วนใหญ่อย่าทำงานให้เร็วเกินไปนักเพราะ เพื่อนร่วมงานอาจจะตามไม่ทัน

10. ให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงาน ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความไม่ลงรอยกันภายใน อาจเกิดจากการที่ไม่ได้ข้อเท็จจริงก็เป็นได้

สรุปได้ว่า แนวปฏิบัติที่ทำให้เกิดความพึงพอใจผู้บริหารควรใช้ศาสตร์และศิลป์ ทางการบริหาร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การวัดความพึงพอใจ

Stomborg (1984) การวัดความพึงพอใจของผู้ใช้รับบริการบริการนั้น จะวัดในเรื่องใด นั้นย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่จะศึกษา แต่มีวิธีที่นิยมใช้กัน ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ วิธีนี้ผู้ศึกษาจะมีแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถามซึ่งได้รับการทดสอบหา ความเที่ยงตรงและเชื่อถือแล้ว ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ข้อดีของวิธีการนี้คือ ผู้สัมภาษณ์ อธิบาย คำถามให้ผู้ตอบเข้าใจ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่อ่านเขียนหนังสือไม่ได้ แต่มีข้อเสียคือการ สัมภาษณ์ต้องใช้เวลามาก และอาจมีข้อผิดพลาดในการสื่อความหมาย

2. การใช้แบบสอบถาม เป็นที่วิธีนิยมมากที่สุด มีลักษณะเป็นคำถามที่ได้ทดสอบหา ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น กลุ่มตัวอย่างเลือกคำตอบหรือเติมคำ ข้อดีวิธีนี้คือได้คำตอบ

ความหมายที่แน่นอน มีความสะดวก รวดเร็วในการสำรวจ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่
ข้อเสียคือ ผู้ตอบต้องสามารถอ่านออกเขียนได้และมีความสามารถในการคิดเป็นความพึงพอใจเป็น
สถานะที่ต่อเนื่อง ไม่สามารถบอกจุดเริ่มต้นหรือสิ้นสุดของความพึงพอใจได้

สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจมีวิธีที่นิยมใช้กัน คือ การสัมภาษณ์ และการใช้
แบบสอบถาม ซึ่งการนำไปใช้ต้องศึกษาถึงผลดีและผลเสียของวิธีการแต่ละวิธีการเพื่อให้สามารถวัด
ความพึงพอใจได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3.1 ข้อมูลทั่วไป

3.1.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นเขตพื้นที่
การศึกษาที่มีอาณาบริเวณตั้งอยู่บนส่วนเหนือของอ่าวไทย ตอนปลายของแม่น้ำเจ้าพระยาคนทั่วไป
มักจะเรียกกันว่า “ปากน้ำ” มีพื้นที่โดยรวมประมาณ 389.31 ตารางกิโลเมตร ลักษณะพื้นที่แบ่ง
ออกเป็น 3 ส่วนคือ สองฝั่งของแม่น้ำเจ้าพระยามีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม ตอนใต้ใกล้ชายฝั่งทะเลมี
ลักษณะน้ำทะเลท่วมถึงที่ ดินจะเค็มและเค็มจัดในฤดูแล้ง ทางเหนือและทางตะวันออกมีลักษณะเป็น
ที่ราบลุ่มกว้างใหญ่ โดยส่วนใหญ่พื้นที่เป็นที่ราบมีแม่น้ำลำคลองตามธรรมชาติ คลองที่ขุดขึ้นและ
คลองชลประทานหลายแห่งไหลผ่าน พื้นที่โดยส่วนรวมมีอาณาเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานคร มีที่ตั้ง
เหมาะสมกับการเป็นเมืองประกอบธุรกิจ อุตสาหกรรม มีสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม
จำนวนมาก และยังมีแหล่งเกษตรกรรม การประมง ที่ช่วยเสริมสร้างให้เศรษฐกิจของจังหวัด
สมุทรปราการมั่นคงยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นทางผ่านการเดินทางเรือสินค้า ทั้งในประเทศและ
ต่างประเทศตลอดปี จึงเป็นแรงผลักดันให้จังหวัดสมุทรปราการมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและ
สิ่งแวดล้อม การเจริญเติบโตของเมืองเป็นแบบเมืองบริวารของเมืองหลวง ชุมชนหลายแห่งมีการ
อพยพเคลื่อนย้ายเข้าออกของประชากรตลอดเวลา ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งส่งผลกระทบต่อการจัด
การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างยิ่ง

3.1.2 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตก้าวหน้า พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ เด็กขยันเรียนรู้ ครูสอน
ดี ห้องเรียน มีคุณภาพ ทุกภาคส่วนสนับสนุน

3.1.3 พันธกิจ

- 1) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาก้าวไกลในอาเซียน

2) เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง

3) มุ่งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมตามค่านิยมหลัก 12 ประการ และมีคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียง

4) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

3.1.4 เป้าประสงค์

1) เด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ อีกทั้งผู้ด้อยโอกาสคนพิการมีศักยภาพ และสามารถพึ่งพาตนเองได้

2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

3) สร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน

3.1.5 อาณาเขตติดต่อเขตพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงและที่ตั้ง

ทิศเหนือ	ติดต่อกรุงเทพมหานคร	ระยะทางประมาณ	30 กิโลเมตร
ทิศตะวันออก	ติดต่ออำเภอบางพลี	ระยะทางประมาณ	17 กิโลเมตร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกรุงเทพมหานคร	ระยะทางประมาณ	34 กิโลเมตร
ทิศใต้	ติดต่อชายฝั่งอ่าวไทย	ระยะทางประมาณ	34 กิโลเมตร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 34 ถนนสุขุมวิท ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10270 ระยะห่างจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประมาณ 25 กิโลเมตร โดยมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรในวัยเรียนของพื้นที่บริการจำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์

3.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกรายชั้นและอำเภอ ปีการศึกษา 2562
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ชั้น	อำเภอ	เมืองฯ		พระประแดง		พระสมุทรเจดีย์		รวม	
		นักเรียน	ห้อง	นักเรียน	ห้อง	นักเรียน	ห้อง	นักเรียน	ห้อง
อนุบาล 1		663	24	127	8	116	7	906	39
อนุบาล 2		1,443	57	417	26	500	24	2,360	107
อนุบาล 3		1,484	59	448	26	599	23	2,531	108
รวมอนุบาล		3,590	150	992	60	1,215	54	5,797	254
ประถมศึกษาปีที่ 1		2,647	80	900	42	702	26	4,249	148
ประถมศึกษาปีที่ 2		2,608	80	916	42	776	27	4,300	149
ประถมศึกษาปีที่ 3		2,585	78	843	40	692	25	4,120	143
ประถมศึกษาปีที่ 4		2,673	76	926	43	707	25	4,306	144
ประถมศึกษาปีที่ 5		2,690	77	935	42	771	25	4,396	144
ประถมศึกษาปีที่ 6		2,702	79	955	42	757	26	4,414	147
รวมประถมศึกษา		15,905	470	5,475	252	4,405	154	25,785	875

ตารางที่ 2.4 แสดงจำนวนผู้บริหาร ครู จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ปีการศึกษา 2562 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1	ผู้บริหารโรงเรียน	87
2	ข้าราชการครู	1,630
3	พนักงานราชการ	36
4	ครูอัตราจ้าง	186
	รวม	1,939

ตารางที่ 2.5 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปีการศึกษา 2562 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
ขนาดที่ 1 (1 – 120 คน)	14
ขนาดที่ 2 (121 – 200 คน)	15
ขนาดที่ 3 (201 – 300 คน)	5
ขนาดที่ 4 (301 – 499 คน)	9
ขนาดที่ 5 (500 – 1,499 คน)	25
ขนาดที่ 6 (1,500 – 2,499 คน)	4
ขนาดที่ 7 (มากกว่า หรือเท่ากับ 2,500 คน)	-

ตารางที่ 2.6 แสดงข้อมูลรายชื่อโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน ปีการศึกษา 2562
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

กลุ่มโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน
เมืองสมุทรปราการ จำนวน 9 โรงเรียน	- พระรามวโรทัย - วัดไตรสามัคคี - อนุบาลวัดพิชัยสงคราม - วัดบางโปรง - วัดสุขกร - นิลรัตน์อนุสรณ์ - วัดบางด้วน - วัดบางนางเกรง - คลองมหาวงศ์
ศรีพุทธ จำนวน 9 โรงเรียน	- คลองกระทู้มา - วัดด่านสำโรง - มหาภาพระจาดทองฯ - คลองสำโรง - อินทร์มพรรย์ฯ - คลองบางปิ้ง - นาคดีอนุสรณ์ - คลองใหม่ - วัดแพรกษา
เมืองบางปู จำนวน 10 โรงเรียน	- เอี่ยมสุรีย์ - พิบูลประชาบาล - บ้านคลองหลวง - คลองแสนสุข - วัดราษฎร์โพธิ์ทอง - ชุมชนวัดราษฎร์บำรุง - วัดตำหรุฯ - วัดคลองแก้วฯ - คลองบางปู - คลองเสาธง
ปู่เจ้าสมิงพราย จำนวน 11 โรงเรียน	- วัดสวนส้ม - วัดปทุมหังสนาวาส - วัดบางฝ้าย - วัดแหลม - วัดบางหญ้าแพรก - วัดสำโรงเหนือ - วัดมหาวงษ์ - วัดห้องคู้ - วัดโยธินประดิษฐ์ - วัดบางหัวเสือ - ฉัตรทิพย์เทพวิทยา

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

กลุ่มโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน		
คุ้มบางกะเจ้า จำนวน 10 โรงเรียน	- วัดบางกอบัว - วัดบางกระสอบ - วัดกอกแก้ว	- วัดบางขมิ้น - วัดบางน้ำผึ้งนอก - วัดราษฎร์รังสรรค์	- วัดบางกะเจ้ากลาง - วัดบางน้ำผึ้งใน - วัดคดลัด - วัดป่าเกด
ลัดหลวง จำนวน 8 โรงเรียน	- อนุบาลสุขสวัสดิ์ - วัดชมนิมิตร - วัดกลาง	- วัดครุнок - บ้านบางจาก - พลอยจตุรจินดา	- วัดครุโน - วัดรวก
พระสมุทรเจดีย์ จำนวน 7 โรงเรียน	- อนุบาลพระสมุทรเจดีย์ - คลองสองพี่น้อง - วัดไตรมิตรวนาราม	- วัดแค - ป้อมพระจุลฯ	- วัดใหญ่ - บ้านขุนสมุทร
ปากอ่าวเจ้าพระยา จำนวน 8 โรงเรียน	- วัดคลองสวน - บ้านขุนสมุทรไทย - ชุมชนวัดสาขลา	- วัดแหลมฟ้าผ่า - วัดคลองมอญ - วัดคู่สร้าง	- คลองนาเกลือน้อย - วัดศรีคงคาราม

3.3 กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู

3.3.1 ข้อมูลด้านการศึกษา

กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปูมีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 10 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน (โรงเรียนคลองบางปู) โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน (โรงเรียนวัดราษฎร์โพธิ์ทอง, โรงเรียนคลองเสาธง, โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์บำรุง, โรงเรียนวัดคลองแก้ว และโรงเรียนคลองแสนสุข (สิทธิไชยบำรุง)) โรงเรียนขนาดใหญ่ 4 โรงเรียน (โรงเรียนเอี่ยมสุรีย์ (อนุบาลเมืองสมุทรปราการ), โรงเรียนบ้านคลองหลวง, โรงเรียนวัดตำหรุ (มิตรภาพที่ 65) และโรงเรียนพิบูลประชาบาล)

สำหรับจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.7 แสดงจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1

ที่	โรงเรียน	ประเภท	ผู้บริหาร	ครู	นักเรียน
1	โรงเรียนคลองบางปู	อนุบาล - ประถมศึกษา	1	12	111
2	โรงเรียนวัดราษฎร์โพธิ์ทอง	อนุบาล - ประถมศึกษา	1	12	280
3	โรงเรียนคลองเสาธง	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	1	13	113
4	โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์บำรุง	อนุบาล - ประถมศึกษา	2	21	478
5	โรงเรียนวัดคลองแก้ว	อนุบาล - ประถมศึกษา	1	25	610
6	โรงเรียนคลองแสนสุข (สิทธิไชยบำรุง)	อนุบาล - ประถมศึกษา	1	26	551
7	โรงเรียนเอี่ยมสุรีย์ (อนุบาลเมืองสมุทรปราการ)	อนุบาล - ประถมศึกษา	2	61	1519
8	โรงเรียนบ้านคลองหลวง	อนุบาล - ประถมศึกษา	2	52	1,359
9	โรงเรียนวัดตำหรุ (มิตรภาพที่ 65)	อนุบาล - ประถมศึกษา	1	52	909
10	โรงเรียนพิบูลประชาบาล	อนุบาล - ประถมศึกษา	1	39	800
รวม			13	313	6,730

3.3.2 คุณภาพผู้เรียน

กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันกับเพื่อนครูในกลุ่มโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนมีการแข่งขันทักษะทางวิชาการของนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปูเป็นประจำทุกปี เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนในด้านต่างๆ และเพื่อให้นักเรียนกล้าแสดงออกทางความคิด และเพื่อให้ความรู้ดังกล่าวต่อยอดมาถึงการทดสอบในระดับชาติ จากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.8 แสดงผลคะแนนสูงสุดในแต่ละรายวิชาของผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ
 ชั้นพื้นฐานของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

โรงเรียน	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ภาษาอังกฤษ
โรงเรียนคลองบางปู	79.75	55.00	51.00	42.50
โรงเรียนวัดราษฎร์โพธิ์ทอง	81.25	45.00	57.00	55.00
โรงเรียนคลองเสาธง	66.50	35.00	39.50	37.50
โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์บำรุง	81.75	85.00	76.75	90.00
โรงเรียนวัดคลองแก้ว	81.00	70.00	76.75	72.50
โรงเรียนคลองแสนสุข (สิทธิไชยบำรุง)	78.75	70.00	75.50	92.50
โรงเรียนเอี่ยมสุรีย์ (อนุบาลเมืองสมุทรปราการ)	85.25	75.00	89.50	85.00
โรงเรียนบ้านคลองหลวง	79.00	85.00	72.00	72.50
โรงเรียนวัดตำหรุ (มิตรภาพที่ 65)	70.50	70.00	66.25	60.00
โรงเรียนพิบูลประชาบาล	84.25	55.00	76.75	77.50

ข้อมูลจาก : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1, 2562

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านักเรียนในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปูมีผลคะแนนจากการทดสอบการศึกษาระดับชาติชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่านักเรียน มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความสามารถในการคิดคำนวณ คิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนของครูที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความพึงพอใจ ดังนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) การคิด 3) แบบปฏิบัติที่ดี และ 4) การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น และผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย** ผลการวิจัย พบว่า ด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง (2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วมทำให้เกิดพลังเข้มทิศ วิสัยทัศน์ร่วม (4) ระบบเปิดแบบฉันทก้าล้งมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ (5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ (6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

สุจิตรา ทิพย์บุรี (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม

ของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ด้านความมีเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารงานพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของโรงเรียนอนุบาลเอกชน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านธุรการและการเงิน ด้านกิจการนักเรียน ด้านวิชาการ และด้านบุคลากร 2) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ครูที่มีเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปวีณา เจริญภูมิ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการ การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป มีการบริหารจัดการศึกษาเป็นอันดับสุดท้าย 2) ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรศักดิ์ นิมากร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพและการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีระดับการปฏิบัติในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง 2) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู มีการส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าแสดงออกผ่านการขอความเห็นจากครู หรือการจัดให้มีการประชุมผู้บริหารและครู ควรมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกันมีการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการ ควรมีการประชุมร่วมกันในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบาย และควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามหลังจากการปฏิบัติงาน

จุฑามาศ คำผัด (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาแบบ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่แจ่ม สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่เพศต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง 2) ความพึงพอใจของครูที่อายุต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง 3) ความพึงพอใจของครูที่ปฏิบัติในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่พบความแตกต่างในด้านของสัมพันธ์ชุมชน

สุธิภรณ์ ขนอม (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทย ของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทย ของครูประถมศึกษามีสององค์ประกอบหลัก คือ (ก) แนวคิดและหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ความร่วมมือของทีมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ การแบ่งปันวิธีปฏิบัติ ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเงื่อนไขการสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์ และ (ข) กระบวนการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขึ้นวางแผน ขึ้นดำเนินการ ขึ้นตรวจสอบ และขึ้นปรับปรุงแก้ไข 2) รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูสร้างขึ้นภายใต้ 2 องค์ประกอบหลักดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และ 3) ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสม สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก และพฤติกรรมความสามารถในการสอนภาษาไทยของครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทย ด้านกลวิธีการสอน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้น ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูในระดับมาก

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sergiovanni (1980) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยศึกษาจากครูโรงเรียนทั้งในเมืองและชุมชนในเขตการศึกษาต่างๆ ของมอนโรคาแน ที่ รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,682 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กัน หรือไม่ และเพื่อศึกษาว่า เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียน มีผลต่อปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานมีความเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน และพบว่ากลุ่มปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน คือองค์ประกอบของการทำงาน ส่วนเพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

Hord (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามการวิจัยว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างโดยผลสรุปเป็นประเด็นดังนี้ ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความสะดวกหรือร้อนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนและร่วมกันรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของนักเรียน รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้” (Powerful learning) ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆเกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียน ซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน เข้าใจเนื้อหาในสาระที่ต้องการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง รับผิดชอบต่อข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

Kiefer (2009) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเริ่มต้นในการนำความร่วมมือทางวิชาชีพเข้าไปใช้ในโรงเรียน การสร้างพื้นฐานการทำงานสำหรับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น สิ่งที่เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการดำเนินงาน คือ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Kochonour (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ในการประเมินชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น จำเป็นต้องใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง และศึกษาผลของการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่สมาชิกในชุมชนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันได้

Wukovits (อ้างถึงใน ละไพร โววาททัศน์, 2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองเบการ์รัฐเท็กซัส ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ เงินเดือน รางวัล ค่าตอบแทน ผู้ร่วมงาน สภาพของงาน สถานภาพส่วนบุคคล และกฎหมายแรงงาน

Deffenbaugh (อ้างถึงใน กวิสรา ชื่นอุรา บุญชม ศรีสะอาด และสุภาภรณ์ กิตติรัชฎานนท์, 2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาตามโครงการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของรัฐ Missouri พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาของรัฐ Missouri ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองผ่านการร่วมมือของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างดี

Francis (อ้างถึงใน กวิสรา ชื่นอุรา บุญชม ศรีสะอาด และสุภาภรณ์ กิตติรัชฎานนท์, 2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเกี่ยวข้องและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีเมื่อดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีระบบการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรครูกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 313 คน ประจำปีการศึกษา 2562

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดเป็น .05

สามารถ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = \frac{313}{1 + 313 * (.05)^2}$$

N = 176 คน

ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 176 คน แล้วทำการกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกรายโรงเรียน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย ดังแสดงรายละเอียดกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประจำปีการศึกษา
2562

โรงเรียน	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
โรงเรียนคลองบางปู	12	7
โรงเรียนวัดราษฎร์โพธิ์ทอง	12	7
โรงเรียนคลองเสาธง	13	7
โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์บำรุง	21	12
โรงเรียนวัดคลองแก้ว	25	14
โรงเรียนคลองแสนสุข (สิทธิไชยบำรุง)	26	15
โรงเรียนเอี่ยมสุรีย์ (อนุบาลเมืองสมุทรปราการ)	61	34
โรงเรียนบ้านคลองหลวง	52	29
โรงเรียนวัดตำหรุ (มิตรภาพที่ 65)	52	29
โรงเรียนพิบูลประชาบาล	39	22
รวม	313	176

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (ภาคผนวก ข) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการวางแผน	จำนวน 11	ข้อ
2) ด้านการลงมือปฏิบัติ	จำนวน 10	ข้อ
3) ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้	จำนวน 10	ข้อ
4) ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข	จำนวน 5	ข้อ

โดยลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้

5 หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

2.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

2.2.1 วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และความพึงพอใจเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's rating scale) ให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปร และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2.3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัดและความเหมาะสมของภาษา

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) โดยสร้างแบบสอบถามตามโครงสร้างเนื้อหาที่ได้วางไว้ ก่อนจะนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงจำนวน 4 ท่าน โดยใช้วิธีการตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และข้อคำถาม (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามระหว่าง 0.75 - 1.00 แสดงว่าทุกข้อมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (ภาคผนวก ง)

2.2.5 ปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้จากการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบอีกครั้งเพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach's Alpha) แบบสอบถามนี้มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบครั้งสุดท้ายและทำการจัดพิมพ์แบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 176 คน

3.3 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการจัดทำแบบสอบถามภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ ซึ่งเมื่อครบกำหนดแล้วผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, น. 23-24) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) และประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้คือการทดสอบความแตกต่าง (F-test)

4.4 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ตลอดจนศึกษาแนวทางการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Square)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	31	17.61
- หญิง	145	82.39
รวม	176	100.00
อายุ		
- ต่ำกว่า 25 ปี	4	2.27
- ระหว่าง 25 ปี - 35 ปี	88	50.00
- ระหว่าง 36 ปี - 45 ปี	57	32.39
- มากกว่า 45 ปี	27	15.34
รวม	176	100.00
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	120	68.20
- สูงกว่าปริญญาตรี	56	31.80
รวม	176	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	52	29.54
- 5-10 ปี	62	35.23
- 11-15 ปี	28	15.91
- มากกว่า 15 ปี	34	19.32
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 82.39 เพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.61 มีอายุมีระหว่าง 25 ปี-35 ปี มากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ระหว่าง 36 ปี-45 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.39 อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.34 และต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็น ร้อยละ 68.20 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 และประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 35.23 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.54 มากกว่า 15 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.32 และ 11-15 ปีจำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.91



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ
นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การวางแผน	4.11	0.57	มาก
2. การลงมือปฏิบัติ	4.21	0.56	มาก
3. การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้	4.19	0.56	มาก
4. การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข	4.27	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
มาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.51) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านการสะท้อนผลการทำงานและ
ปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.57) รองลงมาคือ ด้านการลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.21$, S.D.=0.56)
ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.56) และด้านที่มีความพึงพอใจ
ต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.57)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การสร้างความตระหนัก และความเข้าใจให้กับครูเพื่อเตรียมความพร้อมในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา	4.09	0.69	มาก
2. การร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อให้เห็นสภาพปัจจุบัน และปัญหาในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.15	0.72	มาก
3. การร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียนของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดเป็นเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในสถานศึกษา	4.14	0.74	มาก
4. การร่วมกันกำหนดค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วมและการสร้างภาพความสำเร็จของการสอนในรายวิชาต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.14	0.72	มาก
5. การแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานที่หลากหลาย กลุ่มตามลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.10	0.75	มาก
6. การกำหนดผู้รับผิดชอบและผู้อำนวยความสะดวกที่มีทักษะความชำนาญ มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศเพื่อให้สมาชิกสามารถเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างเป็นกันเอง	4.09	0.71	มาก
7. การร่วมกันกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำตารางการนิเทศตามบริบทของสถานศึกษา	4.17	0.79	มาก
8. การร่วมกันวางแผนการผลิตสื่อ นวัตกรรม และทรัพยากรที่ต้องการ	4.05	0.77	มาก
9. การร่วมกันวางแผนวิธีการประเมินสู่มาตรฐานที่มีความเหมาะสม	4.16	0.71	มาก
10. การร่วมกันกำหนดแนวทางในการวางแผนบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและสภาพปัญหาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะนำมาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	4.12	0.71	มาก
11. การร่วมกันกำหนดกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น นำสู่การปฏิบัติได้จริงและมีกรอบระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.20	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการวางแผน โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ ที่ครูมีความพึงพอใจในลำดับสูงกว่าข้ออื่น 6 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การร่วมกันกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นนำสู่การปฏิบัติได้จริง และมีกรอบระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.73) 2) การร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อให้เห็นสภาพปัจจุบันและปัญหาในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=0.72) 3) การร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียนของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดเป็นเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.74) 4) การร่วมกันกำหนดค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วมและการสร้างภาพความสำเร็จของการสอนในรายวิชาต่างๆ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.72) 5) การร่วมกันกำหนดแนวทางในการวางแผนบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและสภาพปัญหาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะนำมาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.71) 6) การแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานที่หลากหลายกลุ่มตามลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=0.75) ส่วนข้อที่ครูมีความพึงพอใจในลำดับที่ต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ การร่วมกันวางแผนการผลิตสื่อ นวัตกรรม และทรัพยากรที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการลงมือปฏิบัติ

ด้านการลงมือปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือการรวมพลังของครูและการให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตรให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.28	0.68	มาก
2. ครูร่วมกันพัฒนาบทเรียนและนำบทเรียนที่ได้วางแผนร่วมกันไปใช้จริงในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนในชั้นเรียน	4.20	0.74	มาก
3. ครูร่วมกันสังเกตและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงในระหว่างเรียนเพื่อสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.21	0.70	มาก
4. ครูร่วมกันสร้างเทคนิค วิธีการ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน	4.10	0.70	มาก
5. ครูร่วมกันจัดหาสื่อ นวัตกรรม สิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอนตามที่วางแผนไว้	4.26	0.71	มาก
6. ครูร่วมประชุมตามเวลาที่กำหนดเพื่อนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ ตามตารางเวลาที่กำหนด	4.20	0.72	มาก
7. การเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหาความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี และแนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ	4.06	0.78	มาก
8. ครูประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง และเน้นผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.33	0.68	มาก
9. ครูจัดทำร่องรอยหลักฐานการทำงานและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อนำมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.27	0.68	มาก
10. ครูนำผลการประเมินของผู้เรียนมาปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์หาวิธีการต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	4.29	0.56	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการลงมือปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ครูมีความพึงพอใจในลำดับสูงกว่าข้ออื่น 6 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ครูประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงและเน้นผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.68) 2) ครูนำผลการประเมินของผู้เรียนมาปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์หาวิธีการต่างๆเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.66) 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือการรวมพลังของครู และการให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตรให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.68) 4) ครูจัดทำร่องรอยหลักฐานการทำงานและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อนำมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.68) 5) ครูร่วมกันจัดหาสื่อ นวัตกรรม สิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอนตามที่วางแผนไว้ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.71) 6) ครูร่วมกันสังเกตและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงในระหว่างเรียนเพื่อสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่ครูมีความพึงพอใจในลำดับที่ต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี และแนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.78)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้

ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.64	มาก
2. การแจ้งผลการเยี่ยมชั้นเรียนแก่ครูผู้รับการนิเทศ โดยแจ้งประเด็นที่ครูมีการพัฒนาได้ดีขึ้น และประเด็นที่ยังต้องพัฒนาเพิ่มขึ้น	4.17	0.69	มาก
3. การร่วมกันสรุปผลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู โดยสรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วนเพื่อใช้วางแผนการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งต่อไป	4.19	0.73	มาก
4. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อแนะนำวิธีการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน	4.19	0.71	มาก
5. การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.22	0.69	มาก
6. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการนิเทศของผู้บริหารและครูผู้นิเทศ เพื่อนำผลการนิเทศมาพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการสอนของตนเอง	4.21	0.64	มาก
7. การจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อรวบรวมเป็นผลสรุปในภาพรวมของสถานศึกษา	4.16	0.69	มาก
8. การร่วมกันวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาความสามารถในการสอนของครูเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้บรรลุตามเป้าหมาย	4.22	0.66	มาก
9. การพิจารณารูปแบบของการให้ข้อเสนอแนะ ช่วงเวลาที่ดำเนินการเพื่อไม่ให้เป็นการบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพื่อให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบุคคลจำนวนมาก	4.14	0.71	มาก
10. การร่วมกันสรุปวิธีการที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาบทเรียนและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.18	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.19	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ครูมีความพึงพอใจในลำดับสูงกว่าข้ออื่น 6 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.64) 2) การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.69) 3) การร่วมกันวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาความสามารถในการสอนของครูเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.66) 4) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการนิเทศของผู้บริหารและครูผู้นิเทศ เพื่อนำผลการนิเทศมาพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการสอนของตนเอง ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.64) 5) การร่วมกันสรุปผลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู โดยสรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วนเพื่อใช้วางแผนการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งต่อไป ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.73) 6) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อแนะนำวิธีการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.71) ส่วนข้อที่ครูมีความพึงพอใจในลำดับที่ต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ การพิจารณารูปแบบของการให้ข้อเสนอแนะ ช่วงเวลาที่ดำเนินการ เพื่อไม่ให้เป็นการบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบุคคลจำนวนมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข

ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การนำผลที่ได้จากการประเมินที่สะท้อนถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียนมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในภาคเรียนต่อไป	4.26	0.70	มาก
2. การสะท้อนถึงวิธีการที่ทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ	4.24	0.69	มาก
3. ครูร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในแต่ละรายวิชาให้มีความเหมาะสม	4.32	0.66	มาก
4. ครูร่วมกันปรับปรุงเป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านผู้เรียน	4.26	0.62	มาก
5. ครูร่วมกันวางแผนการพัฒนารูปแบบเทคนิค วิธีการสอนที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพในภาคเรียนต่อไป	4.29	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.27	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ครูมีความพึงพอใจในลำดับสูงกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ครูร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในแต่ละรายวิชาให้มีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.66) 2) ครูร่วมกันวางแผนการพัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการสอนที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพในภาคเรียนต่อไป ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.64) 3) การนำผลที่ได้จากการประเมินที่สะท้อนถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียนมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในภาคเรียนต่อไป ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่ครูมีความพึงพอใจในลำดับที่ต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ การสะท้อนถึงวิธีการที่ทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.69)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจ	ปริญญาตรี (n=120)			สูงกว่าปริญญาตรี (n=56)			t	sig
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการวางแผน	4.12	0.57	มาก	4.08	0.56	มาก	0.43	0.66
2. ด้านการลงมือปฏิบัติ	4.26	0.52	มาก	4.12	0.62	มาก	1.48	0.14
3. ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้	4.26	0.52	มาก	4.05	0.62	มาก	2.36*	0.01
4. ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข	4.29	0.54	มาก	4.22	0.61	มาก	0.84	0.40
รวมเฉลี่ย	4.23	0.48	มาก	4.11	0.55	มาก	1.40	0.16

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจสูงที่สุด คือ 1) ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.54) รองลงมาคือ 2) ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.52) ลำดับต่อมาคือ 3) ด้านการลงมือปฏิบัติ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.52) ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.57)

ส่วนครูที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจสูงที่สุด คือ 1) ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.61) รองลงมา คือ 2) ด้านการลงมือปฏิบัติ ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.62) ลำดับต่อมา คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.56) ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.62)

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผน ด้านการลงมือปฏิบัติ และด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไขไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	1.132	3	.377	1.155	.328
	ภายในกลุ่ม	56.151	172	.326		
	รวม	57.283	175			
2. ด้านการลงมือปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.999	3	.333	1.062	.367
	ภายในกลุ่ม	53.902	172	.313		
	รวม	54.900	175			
3. ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้	ระหว่างกลุ่ม	1.828	3	.609	1.941	.125
	ภายในกลุ่ม	54.011	172	.314		
	รวม	55.839	175			
4. ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	1.267	3	.422	1.329	.267
	ภายในกลุ่ม	54.692	172	.318		
	รวม	55.960	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.206	3	.402	1.551	.203
	ภายในกลุ่ม	44.565	172	.259		
	รวม	45.770	175			

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ใน
สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามทั้งแบบตรวจสอบรายการและแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 176 ฉบับ โดยมีเนื้อหาสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการวางแผน

ที่	การวางแผน	ความถี่	ร้อยละ
1	การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษา ได้แก่ หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น ครู	131	74.40
2	การสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา (พาดู พาคิด พาทำ)	126	71.60
3	การกำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียนร่วมกัน โดยครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร	119	67.60
4	การวางแผนบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและสภาพปัญหาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	115	65.30
5	การวางแผนวิธีการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน	99	56.30

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการวางแผน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด คือการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษา ได้แก่ หัวหน้าวิชาการ หัวหน้า

กลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น ครู คิดเป็นร้อยละ 74.40 รองลงมา คือ การสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา (พาดู พาคิด พาท่า) คิดเป็น ร้อยละ 71.60 ลำดับต่อมา คือ การกำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียนร่วมกัน โดยครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ 67.60 และการวางแผน บทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและสภาพปัญหาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 65.30 และประเด็นที่มีความถี่ต่ำกว่าประเด็นอื่นๆ คือ การวางแผนวิธีการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับ บริบทและความต้องการของผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 56.30

ตารางที่ 4.10 ความถี่ และค่าร้อยละของข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการลงมือปฏิบัติ

ที่	การลงมือปฏิบัติ	ความถี่	ร้อยละ
1	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ใช้สื่อที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจ เกิดทักษะด้านการคิด และความคงทนของความรู้	131	74.40
2	การสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน และผู้สังเกตการณ์สอนให้เป็นแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกรบายใจเหมือนมีเพื่อน มาช่วยวางแผนแก้ปัญหา	117	66.50
3	การร่วมกันสร้างเทคนิค วิธีการ กิจกรรม ที่จะนำไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนในชั้นเรียน	116	65.90

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการลงมือปฏิบัติ ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการ สอนที่หลากหลาย ใช้สื่อที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจ เกิดทักษะด้านการคิด และความ คงทนของความรู้ คิดเป็นร้อยละ 74.40 รองลงมา คือ การสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ครูผู้สอนและผู้สังเกตการณ์สอนให้เป็นแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกรบายใจ เหมือนมีเพื่อนมาช่วยวางแผนแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 66.50 และประเด็นที่มีความถี่ต่ำกว่าประเด็นอื่นๆ

คือ การร่วมกันสร้างเทคนิค วิธีการ กิจกรรมที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนในชั้นเรียนคิด เป็นร้อยละ 65.90

ตารางที่ 4.11 ความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการ นำไปใช้

ที่	การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้	ความถี่	ร้อยละ
1	การนิเทศเพื่อให้ครูได้นำจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ของการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผน การจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป	127	72.20
2	การดำเนินการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง	120	68.20
3	การจัดทำบันทึกผลการนิเทศ เพื่อตรวจสอบผล ของการนำบทเรียนไปใช้ว่าประสบความสำเร็จ มากน้อยเพียงใด	109	61.90

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด คือ การนิเทศเพื่อให้ครูได้นำจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ใ นการวางแผนการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป คิดเป็นร้อยละ 72.20 รองลงมา คือ การดำเนินการเยี่ยม ชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 68.20 และประเด็นที่มีความถี่ต่ำกว่าประเด็นอื่นๆ คือ การจัดทำบันทึกผลการนิเทศ เพื่อตรวจสอบผลของการนำบทเรียนไปใช้ว่าประสบความสำเร็จ มากน้อยเพียงใดคิดเป็นร้อยละ 61.90

ตารางที่ 4.12 ความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข

ที่	การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข	ความถี่	ร้อยละ
1	การสะท้อนผลการทำงานและพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมกับผู้เรียน	127	72.20
2	การร่วมกันสะท้อนถึงวิธีการที่ทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ	124	70.50
3	การปรับปรุงแก้ไขบนพื้นฐานของข้อมูล	105	59.70

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด คือ การสะท้อนผลการทำงานและพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมกับผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 72.20 รองลงมา คือ การร่วมกันสะท้อนถึงวิธีการที่ทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 70.50 และประเด็นที่มีความถี่ต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ คือ การปรับปรุงแก้ไขบนพื้นฐานของข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 59.70

ข้อคิดเห็นอื่นๆ เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการวางแผน

1.1 การวางแผนในการดำเนินการเกี่ยวกับการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาอาจต้องมีการวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้าเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกำหนดการและกรอบระยะเวลา

1.2 การจัดประชุมอย่างต่อเนื่องเพื่อชี้แจงการทำงาน

1.3 การจัดหาวิทยากรภายนอกมาจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทุกคน

1.4 การวางแผนวิธีการประเมินที่หลากหลาย

1.5 การจัดอบรมให้ความรู้ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกภาคการศึกษา

2. การลงมือปฏิบัติ

2.1 โรงเรียนควรสนับสนุนในเรื่องของสื่อที่ทันสมัย รวมทั้งสื่อ เทคโนโลยีต่างๆ การซ่อมบำรุงให้ใช้งานได้ดี

2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างครูผู้สอนอาจมีการจัดบันทึกรายละเอียดปัญหาไว้เพื่อนำไปหาแนวทางในการดำเนินการต่อไป ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นการพบปะพูดคุยกันเพียงอย่างเดียว ไม่มีการจัดบันทึก จึงอาจทำให้ล้มรายละเอียดที่แลกเปลี่ยนกัน

2.3 ควรมีการปรับปรุงห้องเรียนให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและพร้อมใช้งานเสมอ

2.4 ควรส่งเสริมแนวทางและติดตามกระบวนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2.5 การปฏิบัติควรสร้างทีมที่แข็งแกร่ง มีการวางแผนร่วมกันสม่ำเสมอ

3. การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้

3.1 ควรมีการบันทึกปัญหาที่พบ วิธีการแก้ไขปัญหา และสรุปร่วมกัน เพื่อให้แต่ละคนนำไปปรับใช้ได้หรือนำไปพัฒนาตนเองได้

3.2 การจัดทำผลการนิเทศ หรือบันทึกผลการจัดกิจกรรม ควรออกแบบ กำหนดวัน เวลา และทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการทำกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 แผนการจัดการเรียนรู้ควรออกแบบให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้จริง และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

3.4 การนำแผนไปใช้ควรมีความยืดหยุ่นเข้ากับบริบทของโรงเรียนและนักเรียน

4. การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข

- 4.1 ควรมีการประชุมสรุปผลการทำงานเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จหรือปัญหาที่ยังคงแก้ไขไม่สำเร็จ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ไขวิธีใหม่ ๆ
- 4.2 การร่วมกันปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานอย่างจริงจัง
- 4.3 ควรมีการสะท้อนวิธีการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันปรับปรุงปัญหาให้เป็นปัจจุบัน



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ครูกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.2.2 ครูกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 313 คน ประจำปีการศึกษา 2562 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% จากนั้นทำการกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกรายโรงเรียน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการลงมือปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ และด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข
ตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) และประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้คือการทดสอบความแตกต่าง (F-test)

4) การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

1.4 สรุปผลการวิจัย

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1.4.1 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข ด้านการลงมือปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ และด้านการวางแผนเป็นลำดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ด้านการวางแผน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อและเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ การร่วมกันกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น นำสู่การปฏิบัติได้จริง และมีกรอบระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน การร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อให้เห็นสภาพปัจจุบันและปัญหาในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และการร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียนของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดเป็นเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในสถานศึกษา ส่วนการร่วมกันวางแผนการผลิตสื่อ นวัตกรรม และทรัพยากรที่ต้องการมีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย

2) ด้านการลงมือปฏิบัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อและเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ครูประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง และเน้นผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูนำผลการประเมินของผู้เรียนมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์หาวิธีการต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือการรวมพลังของครูและการให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตรให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ส่วนการเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่า

ความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี และแนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จมีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย

3) ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อและเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ การตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ การร่วมกันวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาความสามารถในการสอนของครูเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้บรรลุตามเป้าหมาย ส่วนการพิจารณารูปแบบของการให้ข้อเสนอแนะ ช่วงเวลาที่ดำเนินการ เพื่อไม่ให้เป็นการบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพื่อให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบุคคลจำนวนมากมีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย

4) ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไขโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อและเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ครูร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในแต่ละรายวิชาให้มีความเหมาะสม ครูร่วมกันวางแผนการพัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการสอนที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพในภาคเรียนต่อไป การนำผลที่ได้จากการประเมินที่สะท้อนถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียนมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในภาคเรียนต่อไปครูร่วมกันปรับปรุงเป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านผู้เรียน และการสะท้อนถึงวิธีการที่ทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างสำเร็จมีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย

1.4.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกได้ดังนี้

1) ความพึงพอใจที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผน ด้านการลงมือปฏิบัติและด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไขไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ความพึงพอใจที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

1.4.3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

1) ด้านการวางแผน

- (1) การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษา ได้แก่ หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น ครู
- (2) การสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา (พาดู พาคิด พาทำ)
- (3) การกำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียนร่วมกัน โดยครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร
- (4) การวางแผนบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและสภาพปัญหาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
- (5) การวางแผนวิธีการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน
- (6) การวางแผนในการดำเนินการเกี่ยวกับการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาอาจต้องมีการวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้าเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกำหนดการและกรอบระยะเวลา
- (7) การจัดประชุมอย่างต่อเนื่องเพื่อชี้แจงการทำงาน
- (8) การจัดหาวิทยากรภายนอกมาจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทุกคน
- (9) การจัดอบรมให้ความรู้ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกภาคการศึกษา

2) ด้านการลงมือปฏิบัติ

- (1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ใช้สื่อที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจ เกิดทักษะด้านการคิด และความคงทนของความรู้
- (2) การสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและผู้สังเกตการสอนให้เป็นแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกละสบายใจเหมือนมีเพื่อนมาช่วยวางแผนแก้ปัญหา
- (3) การร่วมกันสร้างเทคนิค วิธีการ กิจกรรมที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนในชั้นเรียน

(4) โรงเรียนควรสนับสนุนในเรื่องของสื่อที่ทันสมัย รวมทั้งสื่อ เทคโนโลยี ต่างๆ การซ่อมบำรุงให้ใช้งานได้ดี

(5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างครูผู้สอนอาจมีการจัดบันทึก รายละเอียดปัญหาไว้ เพื่อนำไปหาแนวทางในการดำเนินการต่อไป ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นการพบปะ พูดคุยกันเพียงอย่างเดียวไม่มีการจัดบันทึก จึงอาจทำให้ลืมรายละเอียดที่แลกเปลี่ยนกัน

(6) ควรมีการปรับปรุงห้องเรียนให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและพร้อมใช้งานเสมอ

(7) ควรส่งเสริมแนวทางและติดตามกระบวนการสอนอย่างต่อเนื่อง

(8) การปฏิบัติควรสร้างทีมที่แข็งแกร่ง มีการวางแผนร่วมกันสม่ำเสมอ

3) ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้

(1) การนิเทศเพื่อให้ครูได้นำจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ของการปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป

(2) การดำเนินการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

(3) การจัดทำบันทึกผลการนิเทศ เพื่อตรวจสอบผลของการนำบทเรียนไปใช้ ว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด และควรออกแบบ กำหนดวัน เวลา และทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการทำกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ควรมีการบันทึกปัญหาที่พบ วิธีการแก้ไขปัญหา และสรุปร่วมกัน เพื่อให้แต่ละคนนำไปปรับใช้ได้หรือนำไปพัฒนาตนเองได้

(5) แผนการจัดการเรียนรู้ควรออกแบบให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้จริง และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

(6) การนำแผนไปใช้ควรมีความยืดหยุ่นเข้ากับบริบทของโรงเรียนและนักเรียน

4) ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข

(1) การสะท้อนผลการทำงานและพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมกับผู้เรียน

(2) การร่วมกันสะท้อนถึงวิธีการที่ทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายได้
อย่างสำเร็จ

(3) การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องบนพื้นฐานของข้อมูล

(4) ควรมีการประชุมสรุปผลการทำงานเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จหรือ ปัญหาที่ยังคงแก้ไขไม่สำเร็จ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ไขวิธีใหม่ๆ

(5) ควรมีการสะท้อนวิธีการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันปรับปรุงปัญหาให้เป็น
ปัจจุบัน

2. อภิปรายผล

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปูได้มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนทุกกระบวนการในสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันในการทำงาน ได้ร่วมกันสร้างเทคนิค วิธีการ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน มีการนิเทศติดตามและเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงได้ร่วมกันสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 4 ขั้นตอนที่ประกอบไปด้วย การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ และการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข ทำให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานจะทำให้ครูเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในงานของตนเอง เกิดความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ชเบอร์เกอร์ ที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน กล่าวคือ การที่ครูร่วมกันทำงานจะทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการยอมรับนับถือเมื่อได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพถูกกำหนดให้นำมาใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะ รวมไปถึงการที่ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอและงานที่ยังเป็นงานที่ท้าทายจึงทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ และการที่ครูได้ร่วมมือกันในการทำงานจะทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน เพราะมีเพื่อนคู่คิด นอกจากนี้ยังทำให้เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาท และพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาล้วนส่งผลดีต่อครูผู้สอน จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hord, (1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ คำผัด(2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาแบบ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่มสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต

6 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาแบบ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่มสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการวางแผน พบว่า ครูมีความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูยังไม่เห็นความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมไปถึงสถานศึกษาขาดการเตรียมความพร้อมเมื่อมีการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ปัญหานี้ส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนของกระบวนการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการของสถาบันการศึกษาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนันทยาง Hairon and Dimmock (2012) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนสิงคโปร์และชุมชนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ พบว่า ปัญหาของครูในการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เป็นสาเหตุทำให้การดำเนินการพัฒนาส่งผลช้าในช่วงเริ่มนโยบายที่นำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ พบว่ามี 3 ประการ ได้แก่ ครูมีภาระงานที่มาก ความคลุมเครือของระบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสถานที่ทำงานขาดผู้นำที่จะสร้างวัฒนธรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ข้อที่ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การร่วมกันกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นนำสู่การปฏิบัติได้จริง และมีกรอบระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน แสดงให้เห็นว่าครูมุ่งเน้นที่การเรียนของนักเรียน ให้ความสำคัญกับการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างความท้าทายและความสนุกให้แก่ศิษย์ และการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจนทำให้ครูทราบว่า จะต้องดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ อย่างไร จึงทำให้มีความพึงพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Murphy, 2017 (อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน, 2561) ที่กล่าวว่า เป้าหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนนั้นคือนักเรียนและครูที่ทำงานร่วมกันในโรงเรียนร่วมกับผู้บริหาร ซึ่งการทำงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งควรทำร่วมกัน โดยเฉพาะการแก้ปัญหาให้นักเรียนและหาแนวทางให้นักเรียนในโรงเรียนของตนมีคุณภาพที่ดีขึ้น ส่วนข้อที่ครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การร่วมกันวางแผนการผลิตสื่อ นวัตกรรม และทรัพยากรที่ต้องการ แสดงให้เห็นว่าครูยังไม่เห็นความสำคัญของการผลิตสื่อ นวัตกรรม รวมไปถึงขาดความรู้ ขาดประสบการณ์และความชำนาญในการใช้สื่อ การสร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศหรือขาดงบประมาณในการจัดทำสื่อและนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพสุดา จิวตระกูล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู พบว่า ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา มุ่งเน้นเพียงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมเพียงอย่างเดียว รวมไปถึงหลักสูตรทางการศึกษาไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดนวัตกรรม ขาดงบประมาณสำหรับการจัดทำนวัตกรรม ครูขาดความรู้เรื่องการใช้นวัตกรรมการสร้างนวัตกรรมที่ทันสมัย ขาดความรู้ความเข้าใจใน

การผลิตสื่อประกอบการจัดกิจกรรมขาดประสบการณ์ในการใช้สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา และบางครั้งอาจไม่เข้าใจและไม่รู้จักวิธีการใช้นวัตกรรมที่ทางโรงเรียนจัดทำขึ้น ขาดความชำนาญในการใช้นวัตกรรม ขาดสื่อประกอบการเรียนขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีขาดประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมประกอบการสอน ทำให้มีทัศนคติต่อนวัตกรรมทางการศึกษาที่ต่างกัน บางท่านมองว่าเป็นสื่อช่วยสอน บางท่านไม่ยอมเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนหรือมองว่าไม่ดี อีกทั้งมีภาระงานที่มากทำให้ไม่สามารถจัดทำหรือพัฒนานวัตกรรมได้และมีเวลา ไม่เพียงพอต่อการศึกษาค้นคว้าสร้างนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าคุณบริหารจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาเพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการผลิตสื่อ นวัตกรรม รวมไปถึงควรให้การสนับสนุนในเรื่องของทรัพยากรต่างๆให้กับครู เพราะสื่อ นวัตกรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนใน ยุคปัจจุบัน

1.2 ด้านการลงมือปฏิบัติ พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในชั้นของการลงมือปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่ครูได้ทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ และสิ่งที่สำคัญคือการมาพบกันตามเวลาที่กำหนด และนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี ตลอดจนแนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกคนอื่นได้รับทราบ ทำให้ครูแต่ละคนไม่รู้สึกถึงความโดดเดี่ยวและสามารถเลือกแนวปฏิบัติที่ดีของเพื่อนครูไปประยุกต์ใช้ในการสอนของตนเองได้ การกระทำเช่นนี้เป็นเหมือนการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ รวมพลังของครู และเป็น การสร้างรูปแบบการให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตรให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาซึ่งจะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งถือเป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลลี ศรีชะโครต (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ในด้านทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ข้อที่ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ครูประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงและเน้นผู้เรียนเป็นรายบุคคล แสดงให้เห็นว่า ครูให้ความสำคัญกับนักเรียน และมีความสามารถในการสร้างเครื่องมือการวัดที่ใช้วิธีการใหม่ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะพฤติกรรมของนักเรียนที่ต้องการจะวัดเพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งการประเมินถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาวิเคราะห์ และตัดสินใจในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขการดำเนินงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติธัช สีหะวงษ์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการประเมินตามสภาพจริงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก กล่าว

ว่าการประเมินตามสภาพจริง และการสร้างเครื่องมือในการประเมินตามสภาพจริง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการเรียน การสอน การประเมินตามสภาพจริงช่วยวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และแสดงถึงประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนว่าเป็นอย่างไร ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทั้งระดับผู้บริหารและปฏิบัติต่างต้องร่วมมือกันอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่วนข้อที่ครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี และแนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาอาจไม่ได้กำหนดช่วงเวลาให้ครูได้มาประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมไปถึงเป็นวัฒนธรรมใหม่ของการทำงาน การที่ครูมีความหลากหลายในด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ครูไม่กล้าที่จะเล่าถึงแนวปฏิบัติของตนเองให้กับเพื่อนครูฟัง รวมไปถึงเกิดความไม่มั่นใจในแนวปฏิบัติของตนเอง จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่ำที่สุด สอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวานิช (2561) ที่ได้กล่าวว่า หัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การแบ่งปันประสบการณ์ และการสะท้อนคิด แต่ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และโครงสร้างของโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิผลของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ธรรมชาติของครูหรือคนทั่วไปมักรู้สึกกลัว ที่จะเปิดเผยสิ่งที่เป็นเรื่องส่วนตัวหรือกลัวที่จะถูกวิพากษ์การทำงานในที่สาธารณะ โดยเฉพาะในสังคมไทยที่มีบริบทของการเคารพบุคคลที่อาวุโสกว่า ยิ่งทำให้ระดับการสะท้อนคิดหรือการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นที่ประชุมกลุ่มค่อนข้างต่ำ หากไม่มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงวิพากษ์แบบกัลยาณมิตรที่เหมาะสมในโรงเรียนแล้ว คงเป็นเรื่องยากลำบากในการทำงานแบบร่วมมือของครู ผู้บริหารต้องหาวิธีการทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองและมั่นใจในการสื่อสารความคิดที่อาจแตกต่างจากกลุ่ม นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดด้านการจัดสรรเวลาในการประชุมร่วมกัน ปัญหาของเวลาในการทำงานถือเป็นปัญหาใหญ่ของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะการจัดหาเวลาที่เหมาะสมสำหรับให้ครูมาพบกันตามเวลาที่กำหนด แม้จะจัดประชุมได้ ผู้ที่เข้าร่วมประชุมก็ไม่ใช่ครูทั้งหมดในโรงเรียน เนื่องจากแต่ละคนต่างมีงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ปัญหาในลักษณะนี้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนทั้งในบริบทไทยหรือต่างประเทศ พบว่าครูต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นประมาณ 20% ของเวลาทำงานเพื่อเข้าร่วมประชุมในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นโรงเรียนที่ครูเห็นความสำคัญของการทำงานแบบยึดมั่นผูกพัน เต็มใจและยอมเสียสละเวลาในการทำงาน

1.3 ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาได้จัดให้มีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู ตลอดจนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอนโดยได้ดำเนินการนิเทศและประเมินผลครูผู้สอนทุกคนอย่างเป็นระบบมีความต่อเนื่อง ชัดเจน มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารที่

เป็นผู้นิเทศ และครูผู้สอนผู้ที่ได้รับการนิเทศ ตลอดจนมีการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีการประเมินผล และติดตามผลการดำเนินงานแล้วนำผลการนิเทศและประเมินผลมาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียน การสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งผลจากการนิเทศนั้นจะนำไปสู่การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อ ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู นอกจากนี้การที่ครูได้รับการนิเทศอย่างเป็นทางการ กลายามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้การนิเทศกับผู้รับการนิเทศ จึงทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา หงษ์ทอง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรทาง การศึกษาต่อการนิเทศภายในโรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2557 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการนิเทศภายในโรงเรียนท่าวังผาพิทยาค ม อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2557 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ข้อ ที่ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่า การเยี่ยมชั้น เรียนทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการนิเทศเป็นการสะท้อนผลการจัดการ เรียนการสอนของครู เพื่อให้ครูนำจุดที่ปฏิบัติได้ดีมาแบ่งปันกับเพื่อนครูและนำจุดที่ควรพัฒนาไปพัฒนา ตนเองในครั้งต่อไป ถือได้ว่าเป็นการตรวจสอบที่เป็นประโยชน์ต่อครูและนักเรียน สอดคล้องกับ ปิย สันธิ เชื้อทอง(2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้อยู่โดยใช้สมองเป็นฐาน พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศเนื่องจากผู้บริหารให้ ความสำคัญกับการนิเทศรวมถึงให้การสนับสนุนและให้ความสะดวกในการนิเทศเพื่อให้ครูได้นำผล จากการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ส่วนข้อที่ครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การพิจารณารูปแบบ ของการให้ข้อเสนอแนะช่วงเวลาที่ดำเนินการ เพื่อไม่ให้เป็นการบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ เพื่อให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบุคคลจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังดำเนินการในเรื่องนี้ ไม่ดีเท่าที่ควร เพราะรูปแบบของการให้ข้อเสนอแนะมีผลต่อสภาพจิตใจของครู การเลือกใช้ถ้อยคำที่ดี จะไม่เป็นการบั่นทอนกำลังใจของครู หรือครูยังไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนช่วงเวลาที่มีการ ดำเนินการ จะต้องมีความเหมาะสม เนื่องจากในปัจจุบันภาระงานของครูมีมาก ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึง ความสำคัญและทำการแก้ไขเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมกับบุคคลจำนวนมาก สอดคล้องกับ สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) ที่กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพไม่ต้องการเพียงแค่ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมแบบผิวเผินแต่ต้องเป็นความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีความไว้วางใจ กัน โดยการช่วยเหลือเกื้อกูลเชิงวิชาชีพ มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางการเรียน การสอน ร่วมสังเกตซึ่งกันและกันในช่วงสอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ และร่วมมือช่วยเหลือกันให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด แต่การจะเกิดความสัมพันธ์ดังกล่าวได้เป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างมาก เพราะผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดในสมาชิก การสร้างความไว้วางใจ จึงต้องใช้เวลาและต้องอาศัยกิจกรรมที่เหมาะสมที่จะช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความน่าเชื่อถือเพื่อน ร่วมงาน

1.4 ด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข พบว่า ครูมีความพึงพอใจมากกว่า ด้านอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องจากการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข มีความสำคัญต่อสถานศึกษาต่อครูและต่อนักเรียน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ได้มีการทบทวนวัตถุประสงค์ของการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา รวมไปถึงเป็นการวิเคราะห์ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ นำมาสู่การพัฒนาที่มุ่งงานต่อไป จะเห็นได้ว่าในขั้นตอนนี้จะมีการรวบรวมข้อมูลมาเพื่อนำมาใช้ ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงาน ตลอดจนได้มีการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไขนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากการนิเทศการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู เพื่อนำผลป้อนกลับหรือข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ทำให้ครูเกิดการเปิดใจและนำผลจากการประเมินมาร่วมกันวางแผนในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน รวมทั้งเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในการวางแผนงาน โครงการ ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนในภาคเรียนต่อไป ซึ่งจะเกิดผลดีต่อทั้งสถานศึกษา ต่อครู และต่อนักเรียน การดำเนินการในขั้นตอนนี้ถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ทองทวีชัยศ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ที่มีขั้นตอนในการดำเนินการโดยการให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษาของครู พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวางแผน ด้านการลงมือปฏิบัติและด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข ไม่แตกต่างกัน เพราะครูทุกคนล้วนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันในทุกด้านทำให้งานของส่วนรวมบรรลุเป้าหมายไปพร้อมกัน จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจที่ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร สิงห์ยอง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ มีความพึงพอใจแตกต่างกัน เนื่องจากในด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้มีการดำเนินกิจกรรมการ

ตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารที่เป็นผู้นิเทศ และครูผู้สอนผู้ที่ได้รับการนิเทศ ตลอดจนมีการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงาน การที่ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตนเองมากกว่า เนื่องจากได้เรียนรู้หลักการ ทฤษฎีต่างๆ มากกว่า มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลกว่า จึงทำให้มองว่าสิ่งที่ยังดำเนินการอยู่ยังไม่ใช่ว่าสิ่งที่ดีที่สุด หรือการได้รับการนิเทศจากครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าทำให้ตนเองไม่ได้แนวทางในการปฏิบัติที่ดีขึ้น จึงเห็นว่าควรต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการที่เหมาะสมในด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ต่อไป สอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวานิช (2561) ที่กล่าวว่า ภูมิหลังของครูที่อยู่ในทีมเดียวกันมีผลต่อความสำเร็จของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หากสมาชิกมีความแตกต่างกัน ส่วนผสมของทีมที่สมาชิกมีภูมิหลังต่างกันอาจเกิดปัญหาได้โดยเฉพาะในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเรื่องที่ใหม่สำหรับประเทศไทยและสำหรับครู ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน โดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชนมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ ทั้งยังเป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครู ผู้บริหาร พร้อมทั้งจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และทำให้ครูรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดี ต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่แก่นักเรียนต่อไป จึงทำให้ความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลของความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา บังคลัน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสังเกตได้จากผลคะแนนการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู อยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู จะมีคุณครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ครูทุกคนล้วนมีความรู้ ความสามารถ มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ เพื่อนำ

ความรู้มาถ่ายทอดให้กับนักเรียนทำให้นักเรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความสามารถในการคิดคำนวณ คิดวิเคราะห์ และคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ครูควรให้ความสำคัญกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร เทคนิคการสอนใหม่ๆ การผลิตสื่อที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ตลอดจนนำมาพัฒนานักเรียน และพัฒนาวิชาชีพของตนเอง รวมไปถึงควรนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุง แก้ไขเพื่อพัฒนาตนเอง และผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปูควรนำข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้จากครูไปใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจที่สูงขึ้น

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน โดยเฉพาะด้านการวางแผน เนื่องจากครูมีความพึงพอใจในด้านนี้ต่ำที่สุด โดยอาจต้องทำการทบทวนกระบวนการวางแผนดำเนินงานในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดแนวทางการเรียนรู้ร่วมกันของครู การสนับสนุน และจัดหาสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเอื้อให้ครูได้ใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนซ่อมบำรุงให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของครู ทั้งการจัดตารางเวลาในการมาประชุม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และการเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้หากมีการดำเนินการในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดีจะทำให้ความพึงพอใจของครูสูงขึ้น และทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด และทำให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป นอกจากนี้ยังควรใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก มาช่วยในการสร้างความพึงพอใจให้กับครู โดยนำองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงานมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู

3.1.4 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของทางการศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนใช้ใน

การกำหนดนโยบาย และแผนงานในการพัฒนาครูต่อไป รวมไปถึงควรส่งเสริมในเรื่องของวิทยากรหรือแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ครูเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ที่ถูกต้อง เพื่อให้ครูได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และพัฒนาผู้เรียนต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาในภาพรวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2 ควรศึกษากระบวนการดำเนินงานจากสถานศึกษาต้นแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือหัวหน้างานฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ได้แนวทางในการดำเนินงานที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสุข และเกิดความพึงพอใจเมื่อมีการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา รวมไปถึงปัญหา อุปสรรค วิธีการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ เมื่อมีการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา โดยศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู

3.2.4 ควรศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานเมื่อมีการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา เช่น การให้การสนับสนุนของผู้บริหาร การสื่อสารทางบวกของสมาชิก การจัดการความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของสมาชิก เป็นต้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กวิสรา ชื่นอุรา, บุญชม ศรีสะอาด และสุภาภรณ์ กิตติรัชฎานนท์. (2559). การพัฒนาตัวชี้วัด
โรงเรียนส่งเสริมการคิดโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน. *วารสารการวัดผล
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 22(2), 31-39.
- กิตติ กสินธรา. (2561). ปัญหาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (*Professional Learning
Community : PLC*). สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/643913>.
- กิตติธัช สีหะวงษ์. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการประเมินตามสภาพจริงของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อำเภอนันทบุรี จังหวัด
พิษณุโลก. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม*, 8(1), 82-94.
- คเชนพงษ์ สุมาลย์โรจน์. (2550). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของ
สถานศึกษาในอำเภอนองม่วงใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์,
อุตรดิตถ์.
- จำเนียร พลหาร. (2553). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม.
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จีระชัยพัฒน์ ใจเมือง. (2563). องค์ประกอบและแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 20(1), 194-207.
- จุฑามาศ คำผัด. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาแบบ PLC ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในอำเภอแม่แจ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่
เขต 6. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- จวีร์รัตน์ เสนาะกรรณ. (2562). กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคประเทศไทย
4.0. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี*, 30(1),
12-23. สืบค้นจาก [https://C:/Users/ASUS/Downloads/186756-ไฟล์บทความ-
545351-1-10-20190502.pdf](https://C:/Users/ASUS/Downloads/186756-ไฟล์บทความ-545351-1-10-20190502.pdf).

- จุลลีย์ ศรีชะโครต. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2558). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. เอกสารประกอบการบรรยาย ณ วิทยาลัยชุมชนพังงา จังหวัดพังงา.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา Professional Learning Community and Guidelines for Application in Educational Institutions*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*, 10(1), 34-40.
- เทพสุดา จิวตระกูล. (2560). *การศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู*. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*, 10(1), 79-87. สืบค้นจาก file:///C:/Users/ASUS/Downloads/9958-29314-1-SM%20(2).pdf.
- บงอร เดชศรี. (2558). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนอนุบาลบ้านสวนฝั่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง*. *วารสารวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-25.
- ประเวศ วะสี. (2556). *ชุมชนการเรียนรู้ครู: เปลี่ยน“ห้องเรียน” ให้เป็น“ห้องเรียน (รู้)”* ในรายงานสรุปการเสวนาวิชาการเวทีปฏิรูปการเรียนรู้สู่การศึกษาเพื่อคนทั้งมวล ครั้งที่ 17.
- ปริศนา หงษ์ทอง. (2557). *ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการนิเทศภายในโรงเรียนท่าวังมาพิทยาคม อำเภอท่าวังมา จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2557*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- ปวีณา เจริญภูมิ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. *วารสารวิทยาลัย บัณฑิตเอเชีย*, 6(2), 22-30.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). *การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษา*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 6(2), 284-294.

- พหล ดีมาก. (2550). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของโรงเรียนสังกัด เทศบาลเมืองมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พรินศักดิ์ โพธิ์เผือก. (2547). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2560). ทักษะ 7C ของครู 4.0. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). สองหัวดีกว่าหัวเดียวบทบาทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. เอกสาร อัดสำเนา.การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2561 เรื่อง “ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ: พลังครูขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย”.
- ภัทรกร มิ่งขวัญ. (2559). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- มนตรี ดวงสิน. (2553). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.
- เมธาสิทธิ์ ธีรัตน์ศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(2), 214-228.
- รจนา เตชะศรี. (2550). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รุ่งนภา บังคลัน. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ละดา ดอนหงษา และคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ”: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย. เอกสารอัดสำเนา. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 1 “สร้างเสริมสหวิทยาการ ผสมผสมผสานวัฒนธรรมไทย ก้าวอย่างมั่นใจเข้าสู่ AC”.

ละไพโร โอวาททัศนีย์. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2558). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาศุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

วรวิมล ทองเยี่ยม. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

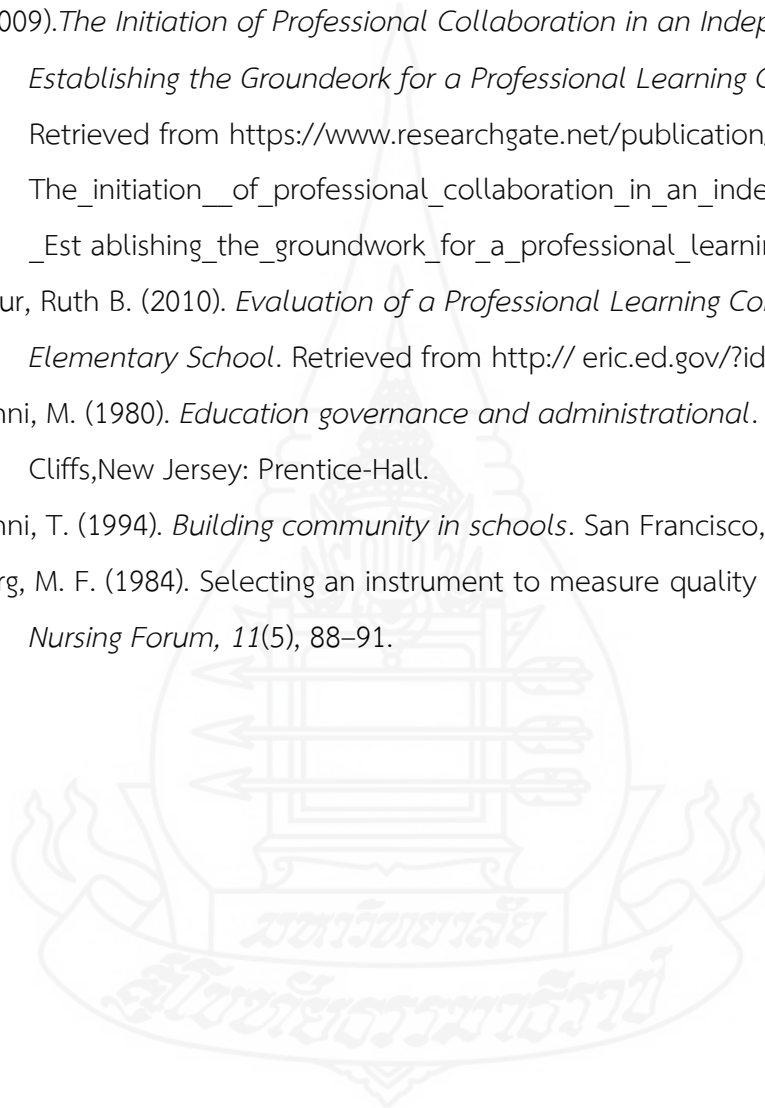
วิโรจน์ มโนกิจอุดม. (2558). การบริหารความขัดแย้งกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2556). กระบวนการเรียนการสอนแบบ PLC. สืบค้นจาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=3311&p=1.

- ศักดิ์ชาย สร้อยปิว. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.* (ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ศิริดา บุรชาติ. (2559). การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการติดตามแลกเปลี่ยนเรียนรู้. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 20(1), 53-63.
- สรศักดิ์ นิมากร. (2560). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการ ทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาพิเศษ*, 6(2), 65-74.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. (2562). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2562 สพป. สมุทรปราการเขต 1.* สืบค้นจาก <http://samutprakan1.o.th/2020/07/05/>
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0 สพม.17.* สืบค้นจาก <https://sesa17.go.th> > images > PLC Sesa17 guide 2560.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2561). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา.* สืบค้นจาก http://www.stou.ac.th/Schools/Sed/upload/หน่วยที่_6.pdf.
- สุจิตรา ทิพย์บุรี. (2559). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *วารสารวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(3), 97-104.
- สุธาสนี ประสานวงศ์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งเด็กเข้าเรียนระดับการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุธิภรณ์ ขนอม. (2561). *รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทย ของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- สุภาพร สิงห์ยอง. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม. *วารสารสาขาวิชามนุษยศาสตร์ สังคมวิทยาและการศึกษา*, 867-883. สืบค้นจาก http://repository.rmutr.ac.th/bitstream/handle/123456789/729/rmutrconth_83.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2556). *Professional Learning Community (ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ)*. สืบค้นจาก <https://www.youtube.com/watch?v=tKTc7ocJezo>.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2561). *การส่งเสริมกระบวนการ PLC ให้มีประสิทธิภาพ*. เอกสารอัดสำเนา. การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2561 เรื่อง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: พลั้่งครูขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย”.
- Bulkey, K. E., & Hicks, J. (2005). Managing Community: Professional community in charter schools operated by educational management organizations. *Educational Administration Quarterly*, 41(2), 306-348.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional Learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: Solution Tree Education Service. Retrieved from <http://www.pdfs.semanticscholar.org/5094/6d656f0c57d128a5f7999e2423714511f089.pdf>.
- Dufour, G. ; & et al. (2010). IASI Observations of Seasonal and day-to-day variations of tropospheric ozone over three highly populated areas of China: Beijing, Shanghai, and Hong Kong,. *Atmos. Chem. Phys*, 10, 3787-3801.
- Fullan, M. (2006). Change theory as a force for school improvement. *Center for Strategic Education*, 157, 3-14.
- Gillmor, C. M. (1997). The Graduate efficiency index: Validity and use accountability and research measure. *Research in higher education*, 29(18), 600-3.
- Harris, B. W. (2001). *Personal administration in education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Hairon, S. & Dimmock, C. (2012). Singapore schools and professional learning communities: teacher professional development and school leadership in an Asian hierarchical system. *EducationalReview*, 64, 405-424. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0013191.2011.625111>.

- Hord. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Southwest Educational Development Laboratory.
Retrieved from <http://www.sedl.org/siss/plcccredit.html>.
- Hord, S.M., Roussin J, L., & Sommers, W.A. (2010). *Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning*. Corwin Press.
- Kiefer. (2009). *The Initiation of Professional Collaboration in an Independent School : Establishing the Groundwork for a Professional Learning Community*.
Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/39063756_The_initiation_of_professional_collaboration_in_an_independent_school_Establishing_the_groundwork_for_a_professional_learning_community.
- Kochenour, Ruth B. (2010). *Evaluation of a Professional Learning Community at One Elementary School*. Retrieved from <http://eric.ed.gov/?id=ED516473>.
- Sergiovanni, M. (1980). *Education governance and administrative*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Stromborg, M. F. (1984). Selecting an instrument to measure quality of life. *Oncology Nursing Forum*, 11(5), 88–91.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๒๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปิติชาย ต้นปิติ


สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวชลธิชา ปราប់พาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต๑ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๘๔-๕๗๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ป)/๔๒๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ รอดบำเรอ


สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวชลธิชา ปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความพึงพอใจ ของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต๑ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๒๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายศราวุฒิ หลวงนวน

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวชลธิชา ปรាប់พาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความพึงพอใจ ของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต๑ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ป)/๔๒๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางรัตนา ประกอบผล

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวชลธิชาปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต๑ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ป)/๔๙๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก

ด้วยนางสาวชลธิชา ปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของครู
ที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยทดลองใช้เครื่องมือกับ
บุคลากรครูในโรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผล
การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา
และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๓๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ป)/๔๙๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแหลม

ด้วยนางสาวชลธิชาปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของครู
ที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยทดลองใช้เครื่องมือกับ
บุคลากรครูในโรงเรียนวัดแหลม ทั้งนี้จะมีให้เป็นกรรบบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้า
อิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา
และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๙๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเอี่ยมสุรีย์ (อนุบาลเมืองสมุทรปราการ)

ด้วยนางสาวชลธิชา ปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มี
ต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระดมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก บุคลากรในสถานศึกษา
ของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๙๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพิบูลประชาบาล

ด้วยนางสาวชลธิชา ปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มี
ต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก บุคลากรในสถานศึกษา
ของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๙๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอบางกรวย
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตำหรุ (มิตรภาพที่ ๖๕)

ด้วยนางสาวชลธิชา ปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๙๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองบางปู

ด้วยนางสาวชลธิชา ปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๙๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชฤทธิ์โพธิ์ทอง

ด้วยนางสาวชลธิชา ปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก บุคลากรในสถานศึกษา ของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๙๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองเสาธง

ด้วยนางสาวชลธิชา ปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ป)/๔๔๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดราชฎร์บำรุง

ด้วยนางสาวชลธิชา ปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก บุคลากรในสถานศึกษา ของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๙๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๙๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคลองแก้ว

ด้วยนางสาวชลธิชา ปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๙๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองแสนสุข (สิทธิไชยบำรุง)

ด้วยนางสาวชลธิชา ปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๙๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองหลวง

ด้วยนางสาวชลธิชา ปราบพาล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก บุคลากรในสถานศึกษา ของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๐๖๙-๕๗๗๔

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นการวางแผน จำนวน 11 ข้อ

ขั้นการลงมือปฏิบัติ จำนวน 10 ข้อ

ขั้นการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้ จำนวน 10 ข้อ

ขั้นการสะท้อนผลการดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไข จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวแนวทางพัฒนาการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ และแบบปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ

3. ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ การตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาในอนาคตต่อไป

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวชลธิชา ปราบพาล

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี

() ระหว่าง 25 ปี – 35 ปี

() ระหว่าง 36 ปี – 45 ปี

() อายุ 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() 15 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าเมื่อสถานศึกษาของท่านมีการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา และเกิดการปฏิบัติตามข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้ ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งมีระดับคะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

และหากสถานศึกษาของท่านไม่มีการปฏิบัติตามข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ไม่มีการปฏิบัติ”

ข้อ	คำถาม	ระดับความพึงพอใจ					ไม่มี การปฏิบัติ
		5	4	3	2	1	
1. การวางแผน							
1.1	การสร้างความตระหนัก และความเข้าใจให้กับครูเพื่อเตรียมความพร้อมในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา						
1.2	การร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อให้เห็นสภาพปัจจุบันและปัญหาในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา						
1.3	การร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียนของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดเป็นเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในสถานศึกษา						

ข้อ	คำถาม	ระดับความพึงพอใจ					ไม่มี การปฏิบัติ
		5	4	3	2	1	
1.4	การร่วมกันกำหนดค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วม และการสร้างภาพความสำเร็จของการสอนในรายวิชาต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน						
1.5	การแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานที่หลากหลายกลุ่ม ตามลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน						
1.6	การกำหนดผู้รับผิดชอบและผู้อำนวยความสะดวกที่มีทักษะความชำนาญ มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศ เพื่อให้สมาชิกสามารถเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ อย่างเป็นกันเอง						
1.7	การร่วมกันกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำตาราง การนิเทศตามบริบทของสถานศึกษา						
1.8	การร่วมกันวางแผนการผลิตสื่อ นวัตกรรม และทรัพยากรที่ต้องการ						
1.9	การร่วมกันวางแผนวิธีการประเมิน สู่มาตรฐานที่มีความเหมาะสม						
1.10	การร่วมกันกำหนดแนวทางในการวางแผน บทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและ สภาพปัญหาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่จะนำมาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน						
1.11	การร่วมกันกำหนดกิจกรรม การจัดการ เรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความ กระตือรือร้น นำสู่การปฏิบัติได้จริง และมี กรอบระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน						

ข้อ	คำถาม	ระดับความพึงพอใจ					ไม่มี การปฏิบัติ
		5	4	3	2	1	
2. การลงมือปฏิบัติ							
2.1	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ การรวมพลังของครูและการให้ข้อเสนอแนะ แบบกัลยาณมิตรให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา						
2.2	ครูร่วมกันพัฒนาบทเรียนและนำบทเรียน ที่ได้วางแผนร่วมกันไปใช้จริงในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนในชั้นเรียน						
2.3	ครูร่วมกันสังเกตและรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิด และการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ในระหว่างเรียนเพื่อสะท้อนการเรียนรู้ ของผู้เรียน						
2.4	ครูร่วมกันสร้างเทคนิค วิธีการ นวัตกรรม ที่เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อให้สอดคล้อง กับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน						
2.5	ครูร่วมกันจัดหาสื่อ นวัตกรรม สิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย ในการจัดการเรียนการสอนตามที่วางแผนไว้						
2.6	ครูร่วมประชุมตามเวลาที่กำหนด เพื่อนำประสบการณ์ของแต่ละคนมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหา การจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ตามตารางเวลาที่กำหนด						
2.7	การเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่า ความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี และแนวปฏิบัติ ที่ไม่ประสบความสำเร็จ						

ข้อ	คำถาม	ระดับความพึงพอใจ					ไม่มี การปฏิบัติ
		5	4	3	2	1	
2.8	ครูประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง และเน้นผู้เรียนเป็นรายบุคคล						
2.9	ครูจัดทำร่องรอยหลักฐานการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อนำมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						
2.10	ครูนำผลการประเมินของผู้เรียนมาปรับปรุง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์หาวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน						
3. การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้							
3.1	การตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง						
3.2	การแจ้งผลการเยี่ยมชั้นเรียนแก่ครูผู้รับการนิเทศ โดยแจ้งประเด็นที่ครูมีการพัฒนาได้ดีขึ้น และประเด็นที่ยังต้องพัฒนาเพิ่มขึ้น						
3.3	การร่วมกันสรุปผลเกี่ยวกับสภาพปัญหา การจัดการเรียนการสอนของครู โดยสรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วนเพื่อใช้วางแผนการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งต่อไป						
3.4	การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อแนะนำวิธีการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน						
3.5	การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้						

ข้อ	คำถาม	ระดับความพึงพอใจ					ไม่มี การปฏิบัติ
		5	4	3	2	1	
3.6	การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการนิเทศ ของผู้บริหารและครูผู้นิเทศเพื่อนำผล การนิเทศมาพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านการสอนของตนเอง						
3.7	การจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนเพื่อรวบรวม เป็นผลสรุปในภาพรวมของสถานศึกษา						
3.8	การร่วมกันวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา ความสามารถในการสอนของครูเพื่อ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้บรรลุตามเป้าหมาย						
3.9	การพิจารณารูปแบบของการให้ข้อเสนอแนะ ช่วงเวลาที่ดำเนินการ เพื่อไม่ให้เป็นการ บั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพื่อให้ เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบุคคลจำนวนมาก						
3.10	การร่วมกันสรุปวิธีการที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการนำชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนา บทเรียนและการนำไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน						
4. การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข							
4.1	การนำผลที่ได้จากการประเมินที่สะท้อนถึง ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของ ครูในชั้นเรียนมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในภาคเรียนต่อไป						
4.2	การสะท้อนถึงวิธีการที่ทำให้ การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างสำเร็จ						
4.3	ครูร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ในแต่ละรายวิชาให้มีความเหมาะสม						

ข้อ	คำถาม	ระดับความพึงพอใจ					ไม่มี การปฏิบัติ
		5	4	3	2	1	
4.4	ครูร่วมกันปรับปรุงเป้าหมายตัวชี้วัด คุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน ด้านผู้เรียน						
4.5	ครูร่วมกันวางแผนการพัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการสอนที่เหมาะสมกับศักยภาพ ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพในภาคเรียน ต่อไป						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา

คำชี้แจง : กรุณาเลือกแนวทางในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา ซึ่งตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ทั้งนี้เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ และให้ข้อเสนอแนะ
เพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดไว้ให้ตอนท้ายของแต่ละด้าน

1. การวางแผน

- () การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับ
สถานศึกษา ได้แก่ หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น ครู
- () การสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา
(พาดู พาคิด พาทำ)
- () การกำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียนร่วมกัน โดยครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
อย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร
- () การวางแผนบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและสภาพปัญหาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
- () การวางแผนวิธีการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน
- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการวางแผน
-
-
-

2. การลงมือปฏิบัติ

() การร่วมกันสร้างเทคนิค วิธีการ กิจกรรม ที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน แก่ผู้เรียนในชั้นเรียน

() การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ใช้สื่อที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจ เกิดทักษะด้านการคิด และความคงทนของความรู้

() การสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและผู้สังเกตการสอนให้เป็นแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกลสบายใจเหมือนมีเพื่อนมาช่วยวางแผนแก้ปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการลงมือปฏิบัติ.....

.....

.....

.....

3. การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้

() การดำเนินการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

() การนิเทศเพื่อให้ครูได้นำจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ของการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป

() การจัดทำบันทึกผลการนิเทศ เพื่อตรวจสอบผลของการนำบทเรียนไปใช้ว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้.....

.....

.....

.....

4. การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข

() การร่วมกันสะท้อนถึงวิธีการที่ทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

() การสะท้อนผลการทำงานและพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมกับผู้เรียน

() การปรับปรุงแก้ไขบนพื้นฐานของข้อมูล

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ความเชี่ยวชาญ
1	ดร.ปิติชาย ตันปิติ	ผู้อำนวยการ โรงเรียนเอี่ยมสุรีย์ (อนุบาลเมืองสมุทรปราการ)	การบริหารการศึกษา
2	ดร.อภิสิทธิ์ รอดบำเรอ	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด สมุทรปราการ	การบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษา
3	นายศรารุณี หลวงนวน	ครูโรงเรียนท่าปลาประชาอุทิศ หัวหน้างานส่งเสริมการวิจัย ทางการศึกษา	การวิจัยและประเมิน ทางการศึกษา
4	นางรัตนา ประกอบผล	ครูชำนาญการพิเศษ สาขา ภาษาไทย	ภาษาไทย



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ



ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการหาค่าความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC)
เรื่อง “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1”

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
1. การวางแผน						
1.1 การสร้างความตระหนัก และ ความเข้าใจให้กับครูเพื่อเตรียม ความพร้อมในการนำชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ใน สถานศึกษา โดยการเชิญวิทยากร หรือการให้ความรู้โดยเพื่อนครู ด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.2 การร่วมกันพูดคุยแลกเปลี่ยน ประสบการณ์เพื่อให้เห็นสภาพ ปัจจุบันและปัญหาในการจัดการ เรียนรู้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	*1.00	สอดคล้อง
1.3 การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาเพื่อให้ เกิดเป็นเป้าหมายร่วมกันของ สมาชิกทุกคนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	*1.00	สอดคล้อง
1.4 การร่วมกันกำหนดค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วม และการสร้างภาพ ความสำเร็จของการสอนใน รายวิชาต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

* ปรับภาษาให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
1.5 การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานที่หลากหลายกลุ่มตามลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	+1	0	+1	+1	0.75	สอดคล้อง
1.6 การกำหนดผู้อำนวยการที่มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศเพื่อให้สมาชิกสามารถเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.7 การร่วมกันกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำตารางการนิเทศ	+1	0	+1	+1	0.75	สอดคล้อง
1.8 การร่วมกันวางแผนการผลิตสื่อ นวัตกรรม รวมไปถึงทรัพยากรที่ต้องการ และวิธีการประเมินผู้มาตรฐานที่มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.9 การร่วมกันกำหนดแนวทางในการวางแผนบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและสภาพปัญหาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะใช้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
1.10 การร่วมกันกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีความท้าทาย นำสู่การปฏิบัติได้จริง และมีกรอบระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. การลงมือปฏิบัติ						
2.1 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของครูและการวิพากษ์ แบบกัลยาณมิตรให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.2 ครูร่วมกันพัฒนาบทเรียนและนำบทเรียนที่ได้วางแผนร่วมกันไปใช้จริงในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนในห้องเรียน	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.3 ครูร่วมกันสังเกตและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงในขณะที่เรียนเพื่อสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.4 ครูร่วมกันสร้างกลยุทธ์ในการสอนที่หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนของครู	+1	0	+1	+1	0.75	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
2.5 ครูร่วมกันจัดหาสื่อ นวัตกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก ที่หลากหลายในการจัดการเรียน การสอนตามที่วางแผนไว้	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.6 ครูมาพบกันตามช่วงเวลา ที่กำหนดเพื่อนำประสบการณ์ของ แต่ละคนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียน การสอนในรายวิชาต่างๆ ตามตารางเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	*1.00	สอดคล้อง
2.7 การเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละ คนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจแนวปฏิบัติที่ดี และ แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.8 ครู ประเมินผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.9 ครูจัดทำร่องรอยหลักฐาน การทำงานและผลที่เกิดขึ้นกับ ผู้เรียนเพื่อนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	+1	0	+1	+1	0.75	สอดคล้อง
2.10 ครูนำผลการประเมินของ ผู้เรียนมาปรับปรุงและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง คิดหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปทดลองปฏิบัติในครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	*1.00	สอดคล้อง

* ปรับภาษาให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
3. การตรวจสอบแผนและกระบวนการนำไปใช้						
3.1 การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.2 การนิเทศแบบเพื่อน ช่วยเพื่อน เพื่อช่วยเหลือ กันในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	*1.00	สอดคล้อง
3.3 การได้รับข้อมูลย้อนกลับ จากการนิเทศและการตรวจเยี่ยม ชั้นเรียนจากผู้บริหารและครู ผู้นิเทศเพื่อนำผลการนิเทศ มาพัฒนาการสอนของตนเอง	+1	+1	+1	+1	*1.00	สอดคล้อง
3.4 การตรวจสอบการปฏิบัติ งานของครูกับผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนโดยเทียบกับเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	*1.00	สอดคล้อง
3.5 การร่วมกันสรุปผล เกี่ยวกับสภาพปัญหา การจัดการเรียนการสอนของครู โดยคัดกรองปัญหาที่สำคัญ ที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วนเพื่อใช้ วางแผนการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.6 การแจ้งผลการเยี่ยมชั้นเรียน แก่ครูผู้รับการนิเทศ โดยแจ้ง ประเด็นที่ครูมีการพัฒนาได้ดีขึ้น และประเด็นที่ยังต้องพัฒนาเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

* ปรับภาษาให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
3.7 การพิจารณารูปแบบของการให้ข้อเสนอแนะ ช่วงเวลาที่ดำเนินการเพื่อไม่ให้เป็นการบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบุคคลจำนวนมาก	+1	0	+1	+1	0.75	สอดคล้อง
3.8 การจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนเพื่อรวบรวมเป็นผลสรุปในภาพรวมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.9 การร่วมกันวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาความสามารถในการสอนของครูเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.10 การร่วมกันสรุปวิธีการที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาบทเรียนและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4. การสะท้อนผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไข						
4.1 การนำผลที่ได้จากการประเมินที่สะท้อนถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียนมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในภาคเรียนต่อไป	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
4.2 การสะท้อนถึงวิธีการที่ทำให้การจัดการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.3 ครูร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในแต่ละรายวิชาให้มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.4 ครูร่วมกันปรับปรุงเป้าหมายตัวชี้วัดคุณภาพผู้เรียนให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.5 ครูร่วมกันวางแผนพัฒนาความสามารถในการสอนในภาคเรียนต่อไป	+1	0	+1	+1	*0.75	สอดคล้อง

* ปรับภาษาให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น



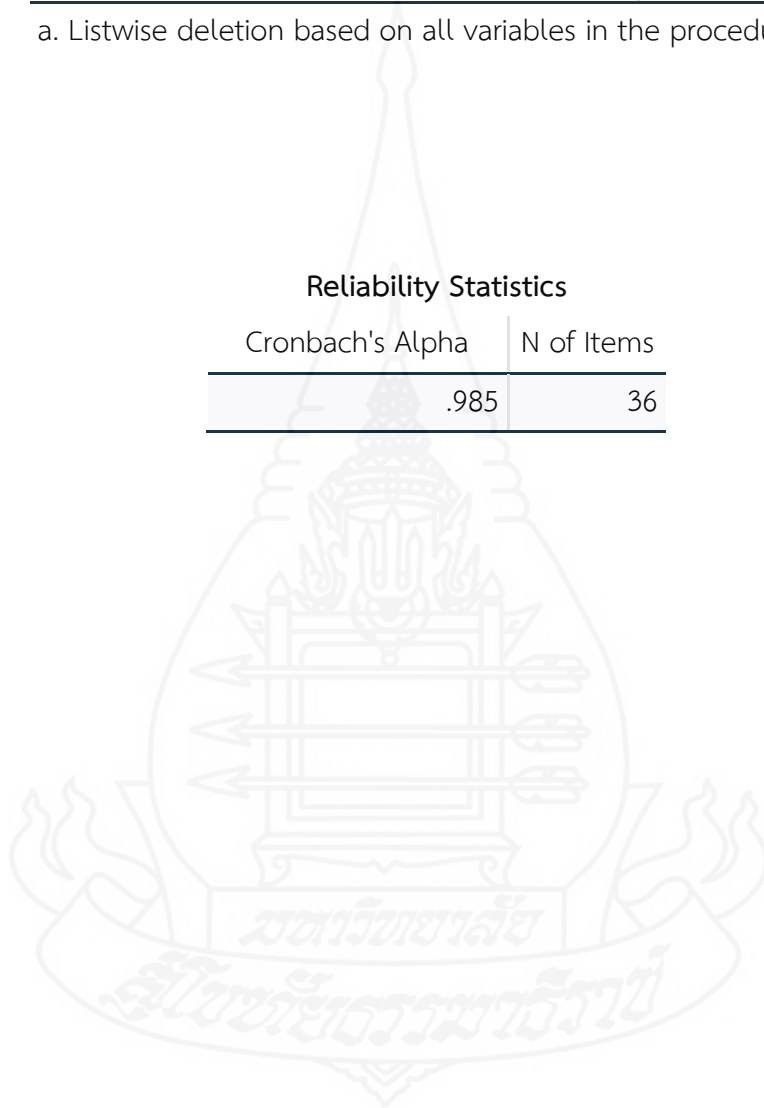
Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	36



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1.1	147.73	391.306	.686	.985
ข้อ 1.2	147.73	390.754	.708	.985
ข้อ 1.3	147.67	387.885	.733	.985
ข้อ 1.4	147.67	389.402	.680	.985
ข้อ 1.5	147.60	389.352	.767	.985
ข้อ 1.6	147.70	390.976	.744	.985
ข้อ 1.7	147.83	393.523	.603	.985
ข้อ 1.8	147.87	393.982	.668	.985
ข้อ 1.9	147.77	388.530	.703	.985
ข้อ 1.10	147.67	392.437	.736	.985
ข้อ 1.11	147.53	391.844	.791	.985
ข้อ 2.1	147.67	386.092	.854	.985
ข้อ 2.2	147.73	386.547	.873	.985
ข้อ 2.3	147.67	382.230	.934	.984
ข้อ 2.4	147.73	383.375	.926	.985
ข้อ 2.5	147.63	384.999	.882	.985
ข้อ 2.6	147.67	387.747	.738	.985
ข้อ 2.7	147.67	385.471	.818	.985
ข้อ 2.8	147.57	385.495	.843	.985
ข้อ 2.9	147.67	384.851	.840	.985
ข้อ 2.10	147.73	381.720	.924	.985
ข้อ 3.1	147.63	385.206	.816	.985
ข้อ 3.2	147.70	385.803	.820	.985
ข้อ 3.3	147.73	390.892	.768	.985
ข้อ 3.4	147.83	383.592	.921	.985

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 3.5	147.73	387.444	.837	.985
ข้อ 3.6	147.83	384.213	.898	.985
ข้อ 3.7	147.73	393.306	.666	.985
ข้อ 3.8	147.77	384.944	.888	.985
ข้อ 3.9	147.83	383.661	.860	.985
ข้อ 3.10	147.77	391.426	.700	.985
ข้อ 4.1	147.77	386.944	.813	.985
ข้อ 4.2	147.67	390.437	.749	.985
ข้อ 4.3	147.77	386.185	.841	.985
ข้อ 4.4	147.73	384.409	.888	.985
ข้อ 4.5	147.67	383.057	.904	.985



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ นางสาวชลธิชา ปราบพาล

วัน เดือน ปีเกิด 15 กันยายน 2534

สถานที่เกิด จังหวัดอุดรธานี

ประวัติการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 1 สาขาวิชาประถมศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558
ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2558

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านคลองหลวง ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมืองสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ

ตำแหน่ง ครู

