

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

นางสาวนุชจรินทร์ ทับทิม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Roles of School Administrators in Promoting the Professional Learning
Community for Educational Development of Schools under Chiang Mai
Primary Education Service Area Office 2**

Miss Noochjarin Tabtim

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 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

ชื่อและนามสกุล นางสาวนุชจรินทร์ ทับทิม

แขนงวิชา บริหารการศึกษา


สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

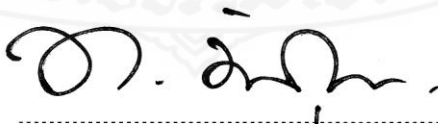
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนางค์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนางค์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นุชลือ ทองอยู่)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ
การพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

ผู้ศึกษา นางสาวนุชจรินทร์ ทับทิม รหัสนักศึกษา 2612300208

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันติรจนาวงศ์ ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำนวน 290 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ (1.1) การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน (1.2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (1.3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (1.4) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ(1.5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และ (2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่วนสถานศึกษานขนาดกลาง และขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ บทบาทของผู้บริหาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประถมศึกษา

Independent study title: Roles of School Administrators in Promoting the Professional Learning Community for Educational Development of Schools under Chiang Mai Primary Education Service Area Office 2

Author: Miss Nuchjarin Thapthim; **ID:** 2612300208;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Suttiwan Tuntirojanawong, Associate Professor;

Academic year: 2019

Abstract

The purposes of this study were (1) to study the roles of school administrators in promoting the professional learning community for educational development of schools under Chiang Mai Primary Education Service Area Office 2; and (2) to compare the roles of school administrators in promoting the professional learning community for educational development of schools under Chiang Mai Primary Education Service Area Office 2, classified by school size.

The research sample consisted of 290 teachers in schools under Chiang Mai Primary Education Service Area Office 2, obtained by stratified random sampling based on school size. The research instrument was a questionnaire with reliability coefficient of .96. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, one way ANOVA, and Scheffe's method of pairwise comparison.

The findings revealed that (1) the overall and specific aspects of the roles of school administrators in promoting the professional learning community for educational development of schools under Chiang Mai Primary Education Service Area Office 2 were rated at the high level and the specific aspects could be ranked based on their rating means as follows: (1.1) the creation of shared leadership, (1.2) the creation of shared vision, (1.3) the performance evaluation of professional learning community, (1.4) the organization of environment in support of professional learning community, and (1.5) the creation of teamwork culture; and (2) as for comparison results of the roles of school administrators in promoting the professional learning community for educational development of schools Chiang Mai Primary Education Service Area Office 2 as classified by school size, it was found that small sized schools differed significantly at the .05 level from middle sized schools, and large sized schools in the specific aspects of the creation of shared vision, the creation of shared leadership, the creation of teamwork culture, the organization of environment in support of professional learning community, and the performance evaluation of professional learning community; while the middle sized schools and large sized schools were not different in the practice of their roles.

Keywords: Roles of school administrator, Professional learning community, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันติจรนาวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาให้ คำปรึกษา ให้คำแนะนำ และติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นอย่างดีเสมอมา ตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.บุญถิ์ ทองอยู่ กรรมการสอบซึ่งได้ให้คำแนะนำในการ ปรับปรุงแก้ไขการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโชคชัย โชคภักตร์ชัย ผู้อำนวยการเคมิตร์ จัปจันทร์ และ ผู้อำนวยการประจวบ บุญเกียรติเดชากุล ที่ได้กรุณาสละเวลาเพื่อพิจารณาแบบสอบถามและให้ ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ทุกคนที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณครอบครัว บิดา มารดา และเพื่อนครู โรงเรียนดอนแก้วเนรมิตปัญญา ที่ได้ เป็นกำลังใจและให้การช่วยเหลือ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมและ ช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่จะพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ ผู้สนใจการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาของไทยทุกท่าน

นุชจรินทร์ ทับทิม

กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	10
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	16
บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	29
การบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่เขต 2	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การวิเคราะห์ข้อมูล	69

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	71
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2	73
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่ง การเรียนรู้ ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2	80
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
สรุปการวิจัย	85
อภิปรายผล	89
ข้อเสนอแนะ	95
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	103
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือการวิจัย	104
ข สำเนาหนังสือเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือและ สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	106
ค ค่าความตรงของแบบสอบถาม	111
ง ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	116
จ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	121
ประวัติผู้ศึกษา	128

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 รายงานข้อมูล โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2	50
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา	66
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2.....	72
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	74
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....	75
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน	76
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน.....	77
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	79
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา	80
ตารางที่ 4.9	ค่าความแปรปรวนในบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา	81
ตารางที่ 4.10	ค่าเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2	82



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกมีลักษณะเป็นพลวัตที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครอง ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยแวดล้อมหลายประการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก เป็นยุคของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - based Economy) หรือระบบเศรษฐกิจที่อาศัยการผลิต การแพร่กระจายและการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการผลักดันให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังนั้นความสำคัญของการพัฒนาประเทศและการแข่งขันระหว่างนานาชาติขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศให้มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและเป็นบุคคลที่นำพาประเทศไปสู่ความเจริญมั่งคั่ง ซึ่งประเทศไทย มีการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นการปฏิรูปการศึกษาของประเทศครั้งสำคัญ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทั้งระบบ มีนโยบายที่เป็นแนวคิดเชิงรุก มุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาของชาติ และยังมีการแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในส่วนของระบบการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น จนมาถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้มีการกำหนดขอบเขตในการดำเนินการของกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560- 2579 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลัก ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 3 คือการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ให้มีความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพประชากร ทั้งในเรื่องของ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเรื่องของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นพลเมืองของผู้เรียนอีกด้วย

สถานศึกษาทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาของประเทศ ทั้งนี้ครูสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพ ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ซึ่งคือคุณภาพของคนในประเทศ จึงมีนโยบายยกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้แนวคิดของ การสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมพลังของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องที่เรียกว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community : PLC) โดยอ้างอิงประเทศที่มีการส่งเสริมการใช้แนวคิด PLC ในการพัฒนาวิชาชีพครูจนประสบผลสำเร็จ เช่น ประเทศญี่ปุ่น และสิงคโปร์ (สุวิมล ว่องวานิช, 2561, น. 27) ทั้งนี้วิจารณ์ พานิช (2559, น. 32) ได้กล่าวว่า PLC คือ กระบวนการต่อเนื่อง ที่ครู และนักการศึกษาทำงานร่วมกัน ในวงจรของการร่วมกัน ตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครู และนักการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ DuFour & Eaker (2008, อ้างถึงใน วิรัชดา ทานิล, 2561, น. 98) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่า ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึก กว้าง และสามารถเชื่อมโยงได้ ซึ่งเกิดขึ้นทั้งกับนักเรียนและครู นอกจากนี้ผลการศึกษาของ Hord (1997) ยังยืนยันว่า การดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับ โรงเรียนที่มี การจัดตั้ง PLC ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น รู้สึกเกิดพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับ ลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและมีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏ อย่างเด่นชัดและยั่งยืน ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้อง เลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่าน และมีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน (Hord, 1997, p. 39-44 อ้างถึง

ใน เสถียร อ่วมพรหม, 2560, น. 13-14) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ญัตติกาน นครสูงเนิน (2556) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทองทวียังยศ (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมากที่สุด ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น เป็นบทบาทหน้าที่ที่ต้องดำเนินการอย่างไม่มีสิ้นสุด เพื่อให้ครูมีความรู้และความเชี่ยวชาญทั้งเนื้อหาและทักษะการสอนและการวัดประเมินผลเพื่อสามารถช่วยให้นักเรียนได้บรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Testing :O-NET) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ปีการศึกษา 2561 มีผลการประเมินดังนี้ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลการประเมินโดยภาพรวมทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ (ภาษาไทย คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ) มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 41.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 14.18 เมื่อพิจารณาที่ละสาระการเรียนรู้พบว่า สาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ ได้แก่ สาระภาษาไทย ค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 56.39 ส่วนสาระการเรียนรู้ที่เหลือมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทั้งหมด ส่วนผลการทดสอบระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการประเมิน โดยภาพรวมทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ (ภาษาไทย คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ) มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 36.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 10.32 เมื่อพิจารณาที่ละสาระการเรียนรู้พบว่า สาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศได้แก่ สาระภาษาไทย ค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 55.27 และสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ เท่ากับ 36.31 ส่วนสาระการเรียนรู้ที่เหลือมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทั้งหมด และผลการทดสอบระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลการประเมิน โดยภาพรวมทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ (ภาษาไทย คณิตศาสตร์

วิทยาศาสตร์ สังคม และภาษาอังกฤษ) มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 29.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 7.41 เมื่อพิจารณาทีละสาระการเรียนรู้พบว่า ทุกสาระการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ทั้งหมด โดยสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ค่าเฉลี่ยร้อยละ 37.11 สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ 20.00 สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ค่าเฉลี่ยร้อยละ 27.51 สาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ ค่าเฉลี่ยร้อยละ 33.67 และสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ค่าเฉลี่ยร้อยละ 23.47 (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2, 2562) จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้ดีขึ้น ซึ่งการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาครูผู้สอนก่อน โดยการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นอีก แนวทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนได้ และเป็นแนวทางในการทำงานของครูในยุค ศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง โดยครูมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ ที่เกิดขึ้นจากภายใน (วิจารณ์ พานิช, 2555 อ้างถึงใน วิรัชดา ทานิล, 2561, น. 98-99) จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะ ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีคุณภาพต่อไป

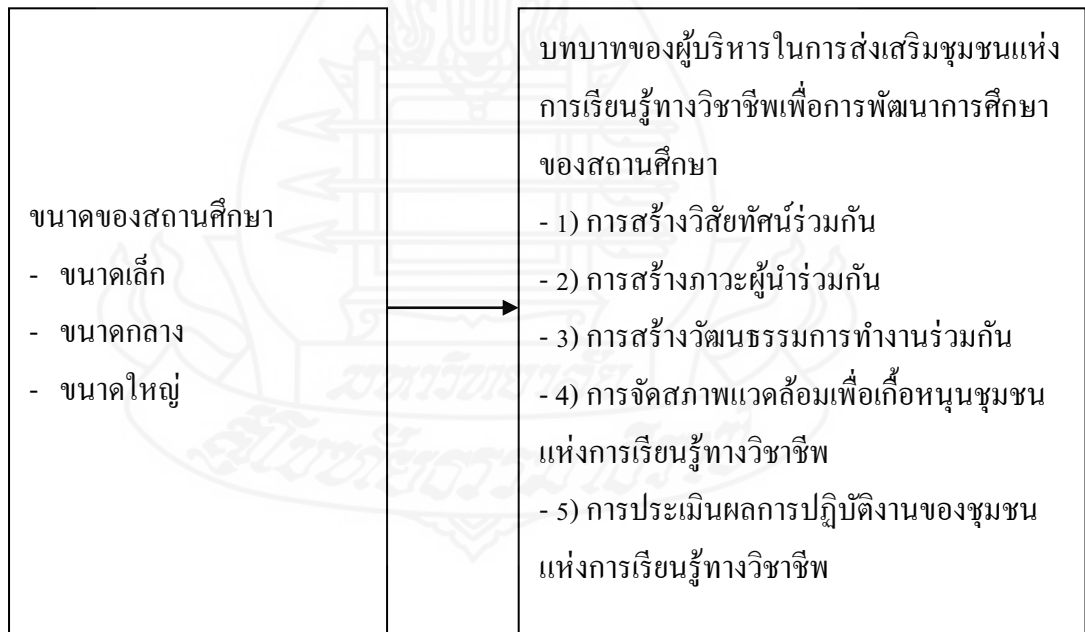
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 โดยใช้แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ Hord (1992), Melanie S. Morrissey (2000), Bolam et al. (2005), วิจารย์ พานิช (2555), อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558), กัมพล เจริญรักษ์ (2559), กนกพร กระจ่างแสง และคณะ (2560), สิทธิรักษ์ นักดนตรี (2560), เสถียร อ่วมพรหม (2561) และบุญชอบ จันทาพูน (2561) สันเคราะห์ออกมาเป็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ประการ ได้แก่ (1) การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน (2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (4) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ปีการศึกษา 2562

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,047 คน

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

5.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำแนกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 มีทั้งหมด 5 ประการ ดังนี้

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2) การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน
- 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน
- 4) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนา ครู อาจารย์ และบุคลากรอื่นในสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการวางแผน กำหนดนโยบาย ให้คำปรึกษา แนะนำ และสร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ

6.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือร่วมพลังของผู้บริหารครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองร่วมกับเพื่อนครู และทุกคนในองค์กร ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

6.3 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือกัน ช่วยเหลือสนับสนุนครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในขอบข่าย 5 ประการ ดังนี้

6.3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดทิศทางเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียน รวมทั้ง การสร้างค่านิยมร่วมกัน ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6.3.2 การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารมีการกระจายภาวะผู้นำ และมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจให้แก่ครู ตลอดจน ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน

6.3.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน หมายถึง การส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยมองเห็นและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เป็นวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร มีการเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร

6.3.4 การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ภาระงานสอน สื่อเทคโนโลยี

นวัตกรรมการเรียนการสอน การสื่อสาร เวลา สถานที่ สำหรับ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน รวมทั้ง การจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6.3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การกำกับติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสนับสนุนให้ครู และผู้เรียนนำข้อมูลจากการประเมินผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

6.4 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

6.5 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ตามการจัดสรรงบประมาณของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ซึ่งขนาดของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2)

6.5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน

6.5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน

6.5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน

6.6 ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ในด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

7.2 นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ในด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่เขต 2

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเป็นพื้นฐานความคิดนำไปสู่กรอบการวิจัย และเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิเคราะห์ห่อภิปรายผล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 แนวคิดและหลักการของการบริหารการศึกษา
 - 1.3 นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การขับเคลื่อน PLC ผู้สถานศึกษา
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 แนวคิดและหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.1 ความหมายของบทบาทของผู้บริหาร
 - 3.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. การบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาไว้หลายประการดังนี้

ถวิล เกษสุพรรณ (2552, น.32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น.53) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็กเยาวชนประชาชนตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่างๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553, น.3) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาหมายถึงกิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสังคมของสังคมในทุกๆด้านนับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถเจตคติพฤติกรรมคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สมเดช สิวานดี (2553, น.32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน์ (2558, น.322) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์กร โดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน เป็นการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบ ระเบียบ โดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561, น.41) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยความร่วมมือของบุคลากรภายใต้การรับผิดชอบของงานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ และการเงินงานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

สรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการจัดการศึกษาโดยเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ กฎเกณฑ์ โดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน องค์กร หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 แนวคิดและหลักการของการบริหารการศึกษา

การบริหารศึกษานั้นเป็นทั้งศาสตร์ที่ต้องศึกษาเรียนรู้และเป็นทั้งศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ในเชิงของการบริหารการศึกษา มีแนวคิดและหลักการที่หลากหลายตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแนวคิดร่วมสมัยทางการบริหาร ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์, 2561, น. 6-52)

1.2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตผลขององค์กร

หลักการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1) มีการจัดสรรหน้าที่และอำนาจ ในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน คนในองค์กร หรือทีมงาน เพื่อต้องการให้ทุกคนในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

2) การก่อให้เกิดสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างคนและองค์กร ได้อย่างแท้จริง และผลักดันให้คนในองค์กร ได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจขององค์กร

3) รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน

4) ทำให้ทุกคนในองค์กรต้องรวมตัวกันเป็นทีมงาน (Teamwork) เพื่อฝึกกำลังและศักยภาพ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งการทำงานลักษณะดังกล่าวนี้จะเป็นไปตามหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

1.2.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงองค์กรจากสภาพปัจจุบันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ในอนาคต โดยมีการวางแผนการดำเนินงาน การสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรเกิดการปรับตัว ยอมรับวิธีการใหม่มาปฏิบัติงานในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การเมือง กฎหมาย

สังคม ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ โครงสร้าง พฤติกรรมการบริหาร ภาวะผู้นำ พฤติกรรมบุคคล และ วัฒนธรรมขององค์การ

หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

1) การมีภาพลักษณ์ของหน่วยงานในอนาคต ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนได้เห็นภาพในอนาคตร่วมกัน ที่หน่วยงานจะต้องเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อทุกคนในหน่วยงาน โดยการใช้การสื่อสารอย่างเหมาะสม สร้างเครือข่าย อธิบายถึงข้อดีในการเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน

2) การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน หน่วยงานที่มีการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงาน มีคู่มือในการปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่มาตรฐานของงานแต่ละงาน/ฝ่าย ของหน่วยงาน

3) การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน หน่วยงานพัฒนาบุคลากรให้ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน

4) การพัฒนาทีมงาน หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม สร้างเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานในหน่วยงาน

5) การกระจายอำนาจ ผู้บริหารระดับสูงกระจายอำนาจการตัดสินใจ และความรับผิดชอบสู่ฝ่าย/งาน รับผิดชอบที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

6) การปรับบุคลากรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีการปรับวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันและทัศนคติในการทำงานตามเป้าหมายใหม่ของหน่วยงาน

7) ความยืดหยุ่น การรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ หน่วยงานต้องสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ ความปลอดภัย ความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานตามบทบาทใหม่ในหน่วยงาน

8) การประเมินความพร้อมของหน่วยงาน มีการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารในการวางแผน การตัดสินใจที่จะไปสู่เป้าหมายการเปลี่ยนแปลง การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเหมาะสมกับสถานการณ์ จะทำให้วิเคราะห์เปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นบรรลุตามเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน

1.2.3 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับเป้าหมายที่องค์การกำหนด โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่ากับการลงทุน และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือ ผู้รับบริการขององค์การ

หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งเน้นการให้ความสำคัญในเรื่องความ ประหยัด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยหลักการในการบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นมี หลักการที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

- 1) หลักนิติธรรม หมายถึง ความถูกต้องเป็นธรรม การปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ ตกลงกันไว้โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก
 - 2) หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุน ได้พัฒนาตนเองให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน และระเบียบวินัย
 - 3) หลักความโปร่งใส หมายถึงการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการ ปรับกลไกขององค์การให้มีความโปร่งใส
 - 4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้เสนอความ คิดเห็นในการแสดงความคิดเห็นอื่นๆ
 - 5) หลักความรับผิดชอบ หมายถึงการตระหนักในสิทธิหน้าที่ สำนึกในหน้าที่ รับผิดชอบ เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการ กระทำของตน
 - 6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ มีสินค้าและบริการที่มี คุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- โดยสรุปจากแนวคิดร่วมสมัยทางการบริหารการศึกษา ดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็น ได้ว่าหลักการบริหารการศึกษาในปัจจุบันนั้นให้ความสำคัญกับ การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร และผู้ได้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ วางแผนและดำเนินงานขององค์การ โดยผู้บริหาร จะต้องมีการกระจายอำนาจ สร้างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความ คิดเห็นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นการบริหารที่มีคุณภาพและเป็น ประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด

1.3 นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การขับเคลื่อน PLC สู่อสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้นำหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ในการพัฒนาครู เพราะครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับคุณภาพทางการศึกษา นอกจากนั้นยังพบว่าครูไทยควรได้รับการพัฒนา เช่น การ ออกแบบการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้แก่เด็กเป็นสำคัญ มีความหลากหลาย ความสนใจของ สภภาพผู้เรียน และการเน้นผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยนายแพทย์ ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ดำรงตำแหน่งวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2559 – 8 พฤษภาคม

พ.ศ. 2562) ได้มอบนโยบายให้กับคณะกรรมการดำเนินงานในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม “PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในวันที่ 2 มีนาคม 2560 ว่า “ขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการ มีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งแนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่ร่วมกัน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็แนวทางการพัฒนา อย่างไรก็ตามเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก จนกระทั่งครูไม่มีเวลาสอนเด็กในชั้นเรียน จึงจะกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ได้ด้วย นอกจากนี้การอบรม PLC ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริง แทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมา ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดของการอบรม PLC อยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ผู้เข้าอบรม ต้องรู้ว่าวันนี้ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้าง และจะอย่างไรให้ความรู้จากการอบรมส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของเด็ก ไม่ใช่คำนึงถึงวิทยฐานะเพียงอย่างเดียว” (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, อ้างถึงใน สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

หลักของ PLC ต้องการพัฒนาครู พัฒนาตนเอง ใช้เครือข่ายในโรงเรียนในชุมชนเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูล เรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกัน สดุดทำร่วมกัน ประเมิน ร่วมกันแก้ปัญหา โดยครูไม่จำเป็นต้องทิ้งห้องเรียน ไม่จำเป็นต้องเดินทางไปอบรมนอกสถานที่ สามารถประหยัดงบประมาณ ประหยัดเวลา ซึ่ง PLC จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพราะสามารถทำได้ทันที การพัฒนาวิชาชีพครูจะควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้เรียน การตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงานของครู จะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาครูโดยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันปรับปรุง การทำงานของครู พัฒนาครู โดยการปฏิบัติงานจริงของครู พัฒนาครูโดยให้มีการเรียนรู้ด้วยกันแบบกัลยาณมิตร ซึ่งจากข้อมูลและสภาพปัญหาที่เกิดจากครู และปัญหาที่มาจากผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้นำหลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้(PLC) มาขับเคลื่อนพัฒนาครู ซึ่งการที่กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำนวัตกรรม PLC เข้ามา มีบทบาทหลักคั้น เพื่อพัฒนาครู นับว่าเป็นแนวทางใหม่ มิติใหม่ ในการปฏิรูปการศึกษา เพราะครูจะต้องมีความรู้ และปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกด้วย (ณรงค์ ชุ่มทอง, 2560)

ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการอบรมปฏิบัติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ผู้สถานศึกษา สำหรับศึกษานิเทศก์ จำนวนทั้งสิ้น 687 คน ซึ่งผลการอบรมนั้นพบว่า ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปขยายผลให้บุคคลที่เกี่ยวข้อง และสามารถออกแบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ดังนั้น เพื่อให้การขยายผล มีประสิทธิภาพสูงสุดลงสู่สถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ผู้สถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้น และให้ส่งตัวแทนเขตพื้นที่การศึกษาละ ๖ คน เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ผู้สถานศึกษา เพื่อให้คณะกรรมการขับเคลื่อนฯ มีความรู้ความเข้าใจ สามารถขยายผลแก่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงาน และร่วมกันวางแผนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

โดยสรุปจากนโยบายเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่านโยบายเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ในปัจจุบันนั้นให้ความสำคัญกับ การผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) มาใช้ในการพัฒนาครู เพราะการพัฒนาวิชาชีพครูจะควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้เรียน การตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงานของครู จะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาครูโดยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันปรับปรุง การทำงานของครู พัฒนาครู โดยการปฏิบัติงานจริงของครู พัฒนาครูโดยให้มีการเรียนรู้ด้วยกันแบบกัลยาณมิตร นับว่าเป็นแนวทางใหม่ มิติใหม่ ในการปฏิรูปการศึกษา เพราะครูจะต้องมีความรู้ และปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกด้วย

2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

Hord S, M. (1997, p. 16) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชุมชนของครูที่ มุ่งมั่นแสวงหาองค์ความรู้ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน และนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ นั้นไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาของผู้เรียน ตลอดจนการพัฒนา โรงเรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 26) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบน พื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน และผู้บริหารในฐานะผู้ดูแลสนับสนุนสื่อการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลง คุณภาพของตนเองสู่ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็น สำคัญและความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2558, น.15) สรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือ ร่วมพลังของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทางวิชาชีพของตนเอง ร่วมกับเพื่อนครู โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการ พัฒนาทางวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

วิจารณ์ พานิช (2559, น. 139) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหาร โรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมกัน จัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบทั้งนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แท้จริงต้องมีการทำอย่างเป็น ระบบมีผู้เข้าร่วมขับเคลื่อนในหลากหลายบทบาทโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน

ชวลิต ชูกำแพง (2560, น.1) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมตัวของครูผู้มีเป้าหมายเดียวกันต่อการ

เรียนรู้ของศิษย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของตนเองโดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิคที่สำคัญ เช่น การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยทักษะที่สำคัญคือการฟังและการสื่อสารที่ดี ตลอดทั้งการรักษาสัมพันธภาพในชุมชนของตน ผลดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครู และเป็นหลังจับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560, น.217) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพนั้นก็คือ ครูกับครู และครูกับนักเรียน ที่เป็นมากกว่าการจัดการเรียนรู้ แต่ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอด การเรียนรู้ในลักษณะนี้ จะเป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (transformative learning) นอกจากนี้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในชั้น เรียนของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิด ตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมาคือ ครูมีความรู้ในเนื้อหา เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, น. 22) สรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การที่บุคลากรใน โรงเรียนร่วมกันเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาถ่ายทอดซึ่งกันและกันเพื่อนำความรู้ ความคิดที่เกิดขึ้นใหม่มาพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

เสถียร อ่วมพรม (2560, น. 2) สรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชนโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในชุมชนกล่าวคือ บุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายมีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ และศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

วิชัย วงษ์ใหญ่ (อ้างถึงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2561, น.8) ได้ให้ความหมายของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

บุญชอบ จันทาพูน (2561, น.56) สรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการร่วมมือร่วมพลังของผู้บริหารครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองร่วมกับเพื่อนครูด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านองค์ความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้อของผู้เรียน

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561, น. 9) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างร่วมมือร่วมพลังกันเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองและของทุก ๆ คนในองค์กรนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างมีคุณค่า และเกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อทุกคนและสังคม

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561, น. 32) สรุปว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC หมายถึง การรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลังร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและ ผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

กล่าวโดยสรุป จากความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การร่วมมือร่วมพลังของผู้บริหารครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองร่วมกับเพื่อนครู และทุกคนในองค์กร ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของสังคมศตวรรษที่ 21 เป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษาซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนไป ซึ่งแนวคิดและแนวปฏิบัติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC นี้ มีการพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับ องค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแส

การเปลี่ยนแปลง ของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบท ของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ ที่มีหน้างาน สำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, น.96) โดยแนวคิดและแนวปฏิบัติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC นี้จะช่วยขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และปฏิรูปวัฒนธรรมการทำงาน ของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องจาก “วัฒนธรรมการทำงานแบบโดดเดี่ยว” มาเป็น “วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ รวมพลังกัน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” โดยทุกคน ยอมรับและเคารพในคุณค่า ความสำคัญที่แตกต่างของกันและกัน และเห็นคุณค่าความสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในการเรียนรู้ เพื่อร่วมเข้าใจ แก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ (สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา , 2561, น. 9)

หัวใจสำคัญที่สุดของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ คือ เป็นเครื่องมือในการ ดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 โดยให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับ“ปฏิรูป”การเรียนรู้ ซึ่ง เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนิน การเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและภายนอก (วิจารณ์ พานิช, 2555 อ้างถึงใน นวรัตน์ ไวมพูน และ สุจิตรา จรจิตร, 2560, น. 269) สอดคล้องกับผลการวิจัยโดย Hord (1997 p. 39-44 อ้างถึงในเสถียร อ่วมพรหม, 2560, น. 13) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชน แห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไร บ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมี ผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อ ครูผู้สอนในการลดความรู้สึก โดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและ เป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน รู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบ ต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนเกิดสิ่งๆที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบ ความรู้และความเชื่อใหม่ๆที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความ เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น รู้ถึงถึงบทบาทและ พฤติกรรมการสอนที่จะช่วย ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูล สารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุง

พัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อ นักเรียน เพิ่มความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีความผูกพันที่จะสร้าง การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อผู้เรียน คือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้ น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และ วิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับ โรงเรียน แบบเก่า และ มีความแตกต่างด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันลดลงอย่างชัดเจน

จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการ ในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและผู้เรียน ที่มุ่ง พัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, น.96) นอกจากนี้ความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) ยังเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีมาตรการสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ (ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560) จะต้องมีคุณสมบัติ คือ ต้องมี ชั่วโมงการปฏิบัติงาน ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง (ครูชำนาญการ) และ ไม่น้อยกว่า 900 ชั่วโมง (ครูเชี่ยวชาญ) โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง จากประกาศดังกล่าวบ่งชี้ว่า กระทรวงศึกษาให้ ความสำคัญกับการร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียน ซึ่งเป็นภาระงานที่ สำคัญจำเป็นในการพัฒนาความชำนาญและความเชี่ยวชาญของการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของ ครูที่มีคุณภาพทุกคน (สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา , 2561, น. 10)

โดยสรุป จากที่กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเห็น ได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลัง โดยมีความเชื่อร่วมกันว่า ทุกคนล้วนมีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความเป็นเพื่อนร่วมทางที่ ช่วยเหลือเกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดผลดี ทั้งต่อครูผู้สอน และต่อผู้เรียนโดย ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยรวม นักเรียนได้รับการเรียนรู้อย่าง เสมอภาคและมีคุณภาพมากขึ้น ครู ผู้บริหารทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความเชี่ยวชาญทาง วิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังใช้

เป็นภาระงานประจำตำแหน่งของวิทยฐานะของครูซึ่งสะท้อนว่า PLC ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้แก่ครู

2.3 แนวคิดและหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561, น. 11-14) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ว่ามีหลักการสำคัญคือ 1) มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคในการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน 2) บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องล้วนมีคุณค่าและความสำคัญจึงต้องร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้ในเป้าหมาย ต้นทุนและความต้องการในการพัฒนาและร่วมมือรวมพลังในการออกแบบ วางแผน ดำเนินการและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดผลสำเร็จในนักเรียนทุกคน 3) ครูทุกคนและทุกฝ่ายจะมีวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยต่างเปิดห้องเรียนให้เพื่อนครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับโอกาสในการสังเกตและร่วมเรียนรู้วัฒนธรรม วิถีชีวิตในห้องเรียน รวมทั้งอิทธิพลของกิจกรรมการเรียนรู้และผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคในการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน 4) ครูและผู้บริหารได้พัฒนาความชำนาญการและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเองไปพร้อมๆ กับการเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และ 5) มีการสื่อสารและการทำงานในโรงเรียนเป็นแบบให้เกียรติ เกื้อกูล ร่วมมือรวมพลังเรียนรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองและทุกคน ซึ่งจากหลักการดังกล่าว สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561, น. 14-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากประสบการณ์การทำงาน ในการร่วมส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และนักการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งมีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ คุณภาพการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เป้าหมายนี้ทุกฝ่ายต้องมีภาพความสำเร็จหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องมีความชัดเจนว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคนและทุกคนเป็น ไปเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้

2. กระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative learning) ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนตามที่กำหนดไว้นั้น กระบวนการเรียนรู้ที่ครูใช้ต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังเพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้กันและกันและได้ร่วมเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนการเรียนรู้ของกันและกันสู่การพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ ไปพร้อมกับเพื่อนๆ

3. ความร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ซึ่งกันและกันและสร้างสรรค์แผนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกัน ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ครูควรทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ในการสร้างทีมเรียนรู้ นั่น ครูที่สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกันหรือระดับชั้นเดียวกันควรจับคู่เพื่อเรียนรู้กันและกันในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันทั้งในบทบาทครูผู้สอน (Model teacher) และในบทบาทครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) อันนำไปสู่การพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมมือรวมพลัง สนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ และเป็นกัลยาณมิตร วัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลดังกล่าวจะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ทั้งนี้เพราะทุกคนจะตระหนักรู้ได้ว่าตนและแต่ละคนล้วนสำคัญ แยกต่างและมีคุณค่า ทุกคนเป็นคนสำคัญ มีบทบาท หน้าที่ ที่เป็นพลังสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชาโรตี ศรีวิญญู, 2558, อ้างถึงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา , 2561, น. 15)

4. การปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มความชำนาญการและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับครู และผู้บริหารการศึกษาทุกคน การปฏิบัติงานในวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันในการเผชิญกับปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน ดังนั้น ประสบการณ์ ผลงาน และองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในลักษณะนี้ช่วยเพิ่มความชำนาญการและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองและของทุกคน

5. การเรียนรู้ของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องทำอย่างต่อเนื่อง ฝังแน่น จนเป็นวิถีชีวิตและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร การเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพจะเกิดคุณค่าอย่างยั่งยืนต้องใช้ระยะเวลาและการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และ จะต้องอาศัยการเรียนรู้และการบูรณาการการหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการที่หลากหลายและต้องฝึกฝนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และการที่ครูต้องสัมผัส รับรู้ และเห็นผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับชีวิตและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องจนเกิดศรัทธาและความเชื่อ ถือเป็นวิถีชีวิตความเป็นครู และวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษามีแนวคิดสำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ เป้าหมาย คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน กระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง ความร่วมมือรวมพลังเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสรรค์แผนกิจกรรมการเรียนรู้ การเพิ่มความชำนาญการและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องและการเรียนรู้ต้องทำอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยแนวคิดดังกล่าวนี้ ช่วย

สนับสนุนให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นการบ่มเพาะวิถีของความเป็นสังคมประชาธิปไตยให้กับผู้เรียนอย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.4 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord S. M. (1997, p. 14-24) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะสำคัญ Character list of Professional Learning Community 5 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างมุมมองของความเป็นทีมที่มีเป้าหมายร่วมกันคือ การทำงานให้โรงเรียนดีขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจและให้การสนับสนุนการทำงานแก่บุคลากร อำนาจให้เกิดบรรยากาศ ที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันผู้ร่วมงานทุกคนก็ต้องให้การสนับสนุนแก่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เหล่านี้เป็นการตอบแทนด้วย

2. การสร้างสรรค์ร่วมกัน (Collective Creativity) หมายถึง บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านการสนทนาในขอบข่ายเรื่องของผู้เรียน การสอนและการเรียนรู้ รวมไปถึงประเด็นที่น่าสนใจ และสภาพปัญหา และสามารถนำเอาข้อมูลหรือแนวความคิดที่ได้ไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานของตน ซึ่งจะเป็นการสร้างสังคมที่มีสมาชิกผู้เชี่ยวชาญหลายระดับและรายวิชา ช่วยสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้อหาของกันและกัน อีกทั้งทำให้ผู้บริหารและครูรู้สึกผูกพันกันในลักษณะกลุ่ม ที่จะแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

3. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Value and Vision) หมายถึง การร่วมกันตระหนักถึงสิ่งสำคัญของบุคคลและองค์กร สมาชิกทุกคนไม่เพียงแต่ได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ แต่จะมีส่วนร่วมในการนำวิสัยทัศน์เหล่านั้นไปใช้เป็นหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน โดยลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอนออกมาเป็นเทคนิคการสอนต่างๆ ซึ่งผู้เรียนจะถูกคาดหวังไว้ว่าเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการและครูจะร่วมกันจินตนาการถึงบรรยากาศการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้ การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันนี้จะทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4. เงื่อนไขสนับสนุน (Supportive and Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเงื่อนไขสนับสนุนสามารถแบ่งได้เป็น 2

ประเภท คือ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพ (Physical Condition) ได้แก่ เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่เกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ภาระงานสอน โครงสร้างการสื่อสาร ความเป็นอิสระในการบริหาร โรงเรียน การมอบพลังอำนาจแก่ครู ความมีสิทธิ์มีเสียงในการเลือกครูหรือผู้บริหารที่จะเข้ามาทำงานในโรงเรียน ความมั่นคงทางวิชาชีพ 2) สมรรถนะของบุคคล (People Capacities) ลักษณะสำคัญของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การยอมรับคำติชม การมีใจมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเคารพและเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานท่านอื่นความสามารถในด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นพื้นฐานของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพครู

5. การฝึกฝนตนเองร่วมกับผู้อื่น (Share Personal Practice) หมายถึง การแบ่งปันประสบการณ์หรือบทเรียนที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนของครูแต่ละคนร่วมกับครูท่านอื่น ในรูปแบบต่างๆ เช่น การสำรวจ การจดบันทึก การพูดคุย การสังเกตการณ์ เป็นต้น โดยการแลกเปลี่ยนบทเรียนที่จะได้จากการปฏิบัติงานนั้นไม่ใช่การประเมินผลการทำงานแต่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการ "เพื่อนช่วยเพื่อน" ซึ่งกระบวนการพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการยืนยันถึงความเคารพ เชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกอีกด้วย

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 136-139) กล่าวว่า iva ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนประเทศไทย ประกอบไปด้วยองค์ประกอบและลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย คือการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทยจากปิดสู่เปิดที่จะเรียนรู้ด้วยใจที่รับฟัง โดยปัจจัยสำคัญสูงสุดที่ส่งผลต่อความพร้อมในการขับเคลื่อนหรือเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นชุมชนวิชาชีพที่เข้มแข็งนั่นคือ ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ที่มีลักษณะสำคัญแสดงถึงวัฒนธรรมการเป็นอยู่ร่วมกันตามวิถีปกติของคนในชุมชนโรงเรียนนั้นๆ วิถีปกติดังกล่าว เป็นวิถีที่แสดงชีวิตความเป็นอยู่จริงตามบริบทวัฒนธรรม ค่านิยมและธรรมชาติของคนในชุมชนโรงเรียนนั้น ๆ ที่มีลักษณะต่างกันหรือร่วมกันด้วยบริบทความเป็นไทย สิ่งที่แสดงออกมาเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน การปฏิบัติต่อกันและกัน และความรู้สึกที่มีต่อกันและกัน

2. ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ คือ การปลุกพลังผู้นำเร้าศักยภาพให้เผยตนนำสู่การเปลี่ยนแปลง การ PLC แต่ละแห่งมีแรงขับเคลื่อนจากบทบาทของภาวะผู้นำที่มีرسนิยมทางวิชาการ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ชัดเจนที่จะแสวงหาและพัฒนาแนวทางการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านการมุ่งมั่นแสวงหา เรียนรู้และพัฒนาแบบไม่ยอมจำนนกับปัญหา หรืออุปสรรค กล่าวที่

จะนำและเปลี่ยนแปลงโดยเน้นการริเริ่มจากการนำตนเองเพื่อทำให้เกิดต้นแบบที่มีแรงในการขับเคลื่อนไปสู่การนำผู้อื่นต่อไป ด้วยภาวะผู้นำที่มีความสามารถที่จะเร้าศักยภาพครูในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านปัญญา สัมพันธภาพ และโดยเฉพาะการนำทางจิตวิญญาณที่ทำให้ครูรู้สึกการสัมผัสความสุขและแรงบันดาลใจในการทำงานทางวิชาชีพที่มีความหมายกับชีวิตความเป็นครู

3. วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม คือ การสร้างพลังเข้มทศวิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม กำหนดทิศทางภายในตนและทิศทางองค์กรร่วมกัน องค์กรประกอบด้วยวิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วมเป็นแนวคิดทฤษฎีที่เกิดจากปรากฏการณ์ที่เชื่อมโยงกับ ความเป็นชุมชนกัลยาณมิตร ที่สามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้วยทำที่ที่เปิดรับฟัง เปิดโอกาสให้เป็นเจ้าของงานอย่างเต็มที่ดังที่กล่าวถึงในระบบเปิดแบบพนักกำลังผู้เรียน

4. ทีมร่วมแรงร่วมใจ คือ การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่องโดยการเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานที่มีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การประเมินร่วมกัน การสื่อสารที่มีคุณภาพ และความรับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งมุ่งเน้นวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกันและกัน

5. ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู คือ การบ่มเพาะวิชาชีพครูอย่างองค์รวมทั้งทักษะทางวิชาชีพ ภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู จากการศึกษาพบว่า PLC ในพื้นที่ศึกษาทุกแห่งมีการจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนา ที่มีรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะขนาดของโรงเรียน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาความสอดคล้องพบว่าลักษณะการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในทุกพื้นที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หรือทีมเรียนรู้ เนื่องด้วยลักษณะความรับผิดชอบในงานด้วยกัน

6. พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง คือ การสร้างความต่อเนื่องสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ในงานและชีวิตจริงสู่ความสมดุลของชุมชนเรียนรู้ที่มีความสุข พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริง คือ พื้นที่งานปฏิบัติงานจริงในโรงเรียนที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ผ่านงานที่ทำ และพื้นที่เรียนรู้ดังกล่าวยังแสดงถึงการให้ความสำคัญ และเคารพ กับคนที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในพื้นที่หน่วยย่อยต่าง ๆ ได้มีพื้นที่และใช้เวลาเต็มที่ในการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันในชุมชน โดยการลดการแทรกแซงการเรียนรู้และการพัฒนาที่ไม่จำเป็น โดยเฉพาะการพัฒนาครูนอกหน้างานจริงหรือนอกห้องเรียน เช่น การอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559, น.34) สรุปจากการสังเคราะห์งานวิจัยได้ว่า คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึงความมุ่งมั่นในทางวิชาชีพของตนเองของครูเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอน และพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียน ทั้งระบบภายใต้การร่วมมือร่วมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียน และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

2. การเรียนรู้และร่วมมือร่วมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาโรงเรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทักษะประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การสนทนาทางวิชาชีพ การสังเกตการสอนของครูท่านอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน การเปิดเผยการปฏิบัติงานทางการสอน เป็นต้น

5. ภาวะผู้นำและการบริหารเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง โครงสร้างและเงื่อนไขของโรงเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมอบหมายอำนาจหน้าที่และกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูทุกระดับเพื่อควมมีอิสระ และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาเงื่อนไขสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน นโยบายการพัฒนาคู วัฒนธรรมขององค์กร ระบบสื่อสารภายในโรงเรียน แหล่งทรัพยากรทางการบริหาร

สิริรักษ์ นักดนตรี (2560, น. 26-27) สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยได้ว่าคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพประกอบด้วย

1. การมีจุดมุ่งเน้นร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึงการร่วมมือกันที่จะมุ่งเน้นพัฒนาไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คุณค่า วิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และการปฏิบัติที่ดีร่วมกัน หมายถึง การสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนคุณค่า วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานที่มีคุณภาพที่ดี

3. การร่วมมือรวมพลังทุกคนในการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง ไม่ใช่การทำงานคนเดียว สัมพันธภาพจะต้องเป็นในแนวของการร่วมด้วยช่วยเหลือเกื้อกูลกันและเรียนรู้ไปด้วยกัน

4. การเปิดรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและศึกษาการปฏิบัติงานจริง หมายถึง การเรียนรู้ของคุณครู และสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ต้องใจกว้างเปิดรับผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการอาจเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ศิษยานิเทศก์ ผู้ชำนาญการต่างๆ หรืออาจเป็นผู้มีการปฏิบัติที่ดีในชุมชน เปิดรับให้บุคคลเหล่านี้เข้ามาให้ความรู้ ให้ประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในขณะที่เดียวกันต้องมีกิจกรรมที่เรียกว่า study visit คือการเข้าไปเยี่ยมชมการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียน โดยคุณครูควรเข้าไปเยี่ยมชมห้องเรียนของเพื่อน

5. การมีสุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การสะท้อนสิ่งที่ได้วางแผนและสิ่งที่ได้ทำลงไป มีลักษณะเป็นการสื่อสารแบบสองทางคือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

บุญชอบ จันทาพูน (2561, น. 69-70) สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบภายใต้การร่วมมือรวมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียน

2. การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียน

3. การมีเป้าหมายร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

5. ภาวะผู้นำและการบริหารเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง โครงสร้างและเงื่อนไขของโรงเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน นโยบายการพัฒนาโครงสร้าง วัฒนธรรมขององค์กร ระบบสื่อสารภายในโรงเรียน แหล่งทรัพยากรทางการบริหาร

ทั้งนี้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของ Hord S. M. (1997), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557), อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559), สิทธิรักษ์ นักดนตรี (2560), และบุญชอบ จันทาพูน (2561) สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจ ให้ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมภาวะการเป็นผู้นำในทีม และให้การสนับสนุนการทำงานแก่บุคลากร อำนาจให้เกิดบรรยากาศ ที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

2. การมีวิสัยทัศน์ และค่านิยมและร่วมกัน หมายถึง การร่วมกันตระหนักถึงสิ่งสำคัญของบุคคลและองค์กร สมาชิกทุกคนไม่เพียงแต่ได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ แต่จะมีส่วนร่วมในการนำวิสัยทัศน์เหล่านั้นไปใช้เป็นหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันนี้จะทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันมีข้อตกลงร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู นำไปสู่เป้าหมายคือส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง วัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร มีการเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดใจเข้าหากัน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะประสบการณ์ที่จำเป็น ต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใจกว้างเปิดรับผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการอาจเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ศิษยานุศิษย์ นักวิชาการต่าง ๆ หรืออาจเป็นผู้มีการ

ปฏิบัติที่ดีในชุมชน เข้ามาให้ความรู้ ให้ประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในขณะที่เดียวกันต้องมีกิจกรรมที่เรียกว่า study visit คือการเข้าไปเยี่ยมชมการปฏิบัติจริงในห้องเรียน โดยต้องมีสุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นการสื่อสารแบบสองทางคือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

4. การร่วมมือรวมพลังทุกคนในการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผน ร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจ ร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

5. สภาพแวดล้อมที่เอื้อหนุน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น ความพร้อมด้านทรัพยากร เวลาและสถานที่ที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน โครงสร้างขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ความสามารถของบุคลากร ภาระงานสอน การสื่อสาร รวมทั้งการบริหารจัดการชุมชนที่ดี จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์กรแบบไม่รวมศูนย์ มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่งานเป็นหลักมีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการ และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

3. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1 ความหมายของบทบาทของผู้บริหาร

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 รวมทั้ง แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมาตรา 39 ระบุว่าสถานศึกษาและส่วนราชการ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ให้ โดยให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้บังคับบัญชาการและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาหรือส่วนราชการรวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ

2) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อศึกษารวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไปรวมทั้งการจัดทำนิติกรรม สัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับมอบอำนาจ

4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

โดยมีกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังสถานศึกษา โดยได้กำหนดบทบาทหน้าที่เป็น 4 ด้านคือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และกัลยมน อินทุสุต (2558, น.6-8) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารวิชาการไว้ว่า บทบาทการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นบทบาทสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกฝนและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ด้วยการศึกษาร่วมกันจากสถาบันการศึกษา ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ หรือศึกษาด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้แห่งวิชาชีพ สมรรถนะในการปฏิบัติงานและการบำเพ็ญคุณธรรม จริยธรรมที่ส่งเสริมให้มีความคิดดี เกือบแหลม มีความเป็นคนดี รวมทั้งการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการที่แท้จริง ต้องมีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติที่กว้างไกล มีความสามารถที่จะทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษาในการบริหารงานวิชาการและยินดีร่วมปฏิบัติงานด้วย อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษา ด้วยการพัฒนาทั้งระบบ ให้เป็นองค์กรการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ใช้ระบบบริหารสถานศึกษาแบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระจายอำนาจให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ธารทิพย์ไชยโวหาร (2562, น. 1036-1037) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารว่ามีความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารทางด้านบุคลากร กล่าวคือ การใช้คนให้

ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุดและสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้นๆ น้อยที่สุด หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การบริหารให้บรรดาบริการต่างๆ ของฝ่ายผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดี และเกิดประโยชน์สมตามความมุ่งหมายของการศึกษาโดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสม และเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษาเป็นการสนับสนุนส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผน กำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ส่วนบทบาทผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และ 3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีจึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการน เทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหาร หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนา ครู อาจารย์ และบุคลากรอื่นในสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดย มีการวางแผน กำหนดนโยบาย ให้คำปรึกษา แนะนำ และสร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ

3.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord (1992, อ้างถึงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2561, น.43-45) กล่าวถึงงานวิจัยจากต่างประเทศที่มุ่งศึกษาการดำเนินงานของ PLC ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนกระบวนการสร้าง PLC เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนแบบมืออาชีพของครูได้ประสบความสำเร็จมีบทบาทใน 6 ประการ ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องตระหนักว่า การทำให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบมืออาชีพได้ประสบความสำเร็จ คือส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนนั้น ครูต้องมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารจึงต้องสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย มั่นคง และมีความสงบเรียบร้อย โดยเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความคาดหวังสูงต่อผลงานของทั้งบุคลากรครูและนักเรียน และใส่ใจกับความกังวลของครูและนักเรียน และประการสุดท้าย ผู้บริหารจะต้องแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดีของคณะครู

2. พัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับครูทุกคนเพื่อสร้างภาพของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในห้องเรียน เพื่อให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น เมื่อได้ภาพของเป้าหมายร่วมกันแล้ว สมาชิกในทีมก็จะสามารถมองเห็นภาพต่อมว่าพวกเขาควรทำงานร่วมกันอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องหยิบประเด็นวิสัยทัศน์นี้มาอ้างอิงในการประชุมคณะครูทุกครั้ง พร้อมทั้งช่วยให้ครูเกิดความชัดเจนว่า กระบวนการของ PLC สามารถช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง

3. วางแผนและจัดหาทรัพยากร การดำเนินงานของ PLC ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลา บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และจัดหาแหล่งข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน

4. สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู การพัฒนาวิชาชีพของครูนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะสมรรถนะของครูย่อมส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ งานวิจัยที่ผ่านมาได้สะท้อนให้เห็นว่า การออกแบบหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เข้มแข็งนั้น ต้องช่วยให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอน และต้องช่วยให้ครูสามารถใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนหรือสถานการณ์ในห้องเรียนเพื่อเป็นสารสนเทศสะท้อนการสอนของครูได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้

5. ตรวจสอบความก้าวหน้า การกำกับติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน PLC เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารและครูทราบความก้าวหน้าของการใช้ PLC ทั้งด้านการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อีกทั้งช่วยสะท้อนให้ผู้บริหารและครูเห็นว่า ครูต้องการความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในเรื่องใดบ้าง

6. ให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น เป็นบทบาทหน้าที่ที่ต้องดำเนินการอย่างไม่มีสิ้นสุด ผู้บริหารจึงต้องให้ความช่วยเหลือคณะครูอย่างต่อเนื่องนอกเหนือจากการร่วมสนทนากับทีมตามวันเวลาที่กำหนด การเยี่ยมชมชั้นเรียน และการกำกับติดตามความก้าวหน้า โดยเฉพาะในด้านการอบรมพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของสถานศึกษาและตัวครู รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการ PLC ของคณะครู

Melanie S. Morrissey (2000, p. 35-37) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบำรุงการพัฒนารวมชุมชนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพโดยการให้เงื่อนไขและทรัพยากรสนับสนุนพนักงานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. การได้แบ่งปันการตัดสินใจกับครูในประเด็นที่สำคัญและถือว่าพวกเขาเป็นผู้นำในความพยายามในการปรับปรุงโรงเรียน อำนวยความสะดวกในการจัดโครงสร้างองค์กรให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และใช้ระบบสำหรับรับข้อมูลจากวงกว้าง

3. รักษาวิสัยทัศน์ของสิ่งที่โรงเรียนมุ่งมั่นให้เกิดขึ้น และให้อยู่ในระดับสนใจแรกของโรงเรียน เช่นการแถลงวิสัยทัศน์ซ้ำ ๆ ทุกวันในระหว่างการประกาศช่วงเช้า อีกหลักการคือใช้วิสัยทัศน์เพื่อนำทางบุคลากรเมื่อพวกเขาตัดสินใจ

4. ต้องมองว่าพนักงานมืออาชีพเป็นทรัพยากรสำหรับโรงเรียน ต้องมีการปรับปรุงและดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อเพิ่มความเป็นผู้ นำ สนับสนุนให้ครูสมมติบทบาทความเป็นผู้นำในการพัฒนาสิ่งใหม่โปรแกรมและกิจกรรม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ

5. การสนับสนุนและให้กำลังใจ โดยการสนับสนุนการตัดสินใจและการกระทำของครูผู้สอน ซึ่งมีเป้าหมายที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เช่นสนับสนุนทรัพยากรในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของโรงเรียนมีความเป็นมืออาชีพ

6. สร้างโอกาสในการพบปะ และจัดสรรเวลาให้กับคณะครู สนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้ความแก่ครูในการพบปะและพูดคุยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ในบางกรณีอาจมีการจัดตารางเพื่อให้ทีมครูสามารถมีระยะเวลาการวางแผนช่วงเวลาเดียวกัน

7. ส่งเสริมและสนับสนุนการสื่อสารระหว่างบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาของโรงเรียน

Bolam et al. (2005, อ้างถึงใน สิริรัชย์ นัคนตรี, 2560, น. 29-30) กล่าวว่า การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวิธีการดังนี้

1. การจัดแหล่งทรัพยากรและจัดโครงสร้างที่เหมาะสม หมายถึง การกระจายแหล่งทรัพยากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นการจัดระบบและโครงสร้างทรัพยากรที่สำคัญได้แก่ เวลา ผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลาเพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน

2. การสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคลและการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน หมายถึง ครูจะต้องได้รับการสนับสนุนด้านเวลาในการสังเกตและการสำรวจชั้นเรียน การวางแผนและการพัฒนาร่วมกัน อีกทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้การสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. การประเมินผลและการคงไว้ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การคงไว้ซึ่งความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพจะต้องกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูเพื่อให้ครูค้นพบ ตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดด้วยตนเอง ยั่งยืนแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะ ทั้งนี้การประเมินผลจะต้องมุ่งเน้นการประเมินการเรียนรู้อย่างมืออาชีพที่เชื่อมโยง 2 มิติ คือ การเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การนำและการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล โดยภาวะผู้นำส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพที่มีประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหาร และครูแกนนำ หรือทีมผู้นำ จะต้องนำครูหรือสมาชิกในทีมด้วยการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์และสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนด้วย มุ่งเน้นการกระจายภาวะผู้นำให้แก่ครู และการบริหารจัดการที่สร้างเสริมความเคารพซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมพลัง การทำงานเป็นทีม

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 146) กล่าวว่า การดำเนินการเพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นผู้บริหาร โรงเรียนหรือครูใหญ่และครูแกนนำจะต้องดำเนินการตามบัญญัติ 7 ประการ ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างและระบบเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการปฏิวัติโครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนจากระบบการทำงานแบบแยกกันทำมาเป็นระบบทีม หรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (collective culture) โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือกันนักเรียนที่เรียนล้าหลังให้เรียนตามทันเพื่อนร่วมชั้น โดยที่การช่วยเหลือนั้นดำเนินงานในลักษณะทีมงานที่มีบุคลากรหลายฝ่ายเข้ามาร่วมกัน และทำอยู่ภายในเวลาตามปกติของโรงเรียน ไม่ใช่การสอนนอกเวลา รวมทั้งมีเวลาสำหรับครูประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของตนเพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. การสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน หมายถึง การกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้า (progress indicators) ซึ่งสำหรับโรงเรียนแล้ว ควรวัดที่ผลการเรียนของผู้เรียน เวลาเรียนของผู้เรียนที่เป็นการเรียนรู้แบบลงมือทำ (action learning) ว่ามีสัดส่วนร้อยละเท่าไรของเวลาทั้งหมด พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ร้อยละของผู้เรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัวที่ได้รับการดูแลอย่างทันที่ นอกจากนี้ยังต้องมีตัวชี้วัดความก้าวหน้าของพฤติกรรมการทำงานที่ของครู เช่น การแบ่งสัดส่วนเวลาในการทำงานที่ของครูระหว่างเตรียมออกแบบการเรียนรู้ (ร่วมกันเป็นทีม) การทำหน้าที่โค้ชหรือผู้อำนวยการ (facilitator) ให้แก่นักเรียน การชักชวนนักเรียนทบทวนไตร่ตรอง (reflection) สิ่งที่เรียนรู้ได้ เพื่อตีความผลของการเรียนรู้ การรวมกลุ่มกับทีมครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น หลักการสำคัญของการกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าคือจำนวนของตัวชี้วัดที่ไม่มากเกินไปและจะต้องเน้นเฉพาะปัจจัยที่สำคัญเท่านั้นที่ไม่ใช่การให้คุณให้โทษแก่ครูเพราะตัวชี้วัดถือได้ว่าเป็นเครื่องมือของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน โดยตัวชี้วัดความก้าวหน้าที่สำคัญที่สุดคือตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลที่ช่วยให้ครูรู้ว่านักเรียนคนไหนเรียนล้าหลัง คนไหนเรียนก้าวหน้าไปมากกว่ากลุ่ม และเมื่อมีการวัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียนแล้วก็จะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลผลการวัดนั้น รวมทั้งร่วมกันปรึกษาหารือว่าจะต้องทำอะไรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

3. การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ "เวลา" ที่จะต้องปรับเปลี่ยนการจัดการเวลาหรือการใช้เวลาเรียนของผู้เรียนและเวลาทำงานของครูเสียใหม่ เพื่อให้ทำงานนั้นมาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมทั้งให้สามารถทำงานแบบทีมใช้การร่วมมือร่วมพลังในการแก้ปัญหาใดๆ หรือดำเนินการต่อประเด็นท้าทายและสร้างสรรค์กลยุทธ์ทางการสอนใหม่ ๆ

4. การใช้ถามคำถามชี้แนะเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ คำถามที่สำคัญสำหรับการเสริมสร้างการเป็น "โรงเรียนที่ดี" และมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเพียง 4 คำถามเท่านั้น คือ(1) ในแต่ละช่วงเวลาเรียนต้องการให้นักเรียนได้ความรู้และทักษะอะไรบ้าง (2) รู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ความรู้และทักษะที่จำเป็นนั้น (3) ทำอย่างไรหากนักเรียนบางคนไม่ได้เรียนสิ่งนั้น(4) ทำอย่างไรกับนักเรียนที่มีความก้าวหน้าไปแล้ว

5. การประพาดิตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องวางตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน หากผู้บริหาร โรงเรียนต้องการให้ครูเอาใจใส่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะต้องหยิบยกเรื่องนี้มาปรึกษาหารือกับครูอย่างสม่ำเสมอ

หากผู้บริหารต้องการให้ครูมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารก็ต้องจัดเวลาให้ครูปรึกษาหารือ และตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

6. การมีระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้ โรงเรียนจะต้องมีระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้ที่แม่นยำและเชื่อถือได้เพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันความก้าวหน้าของผู้เรียนตามเป้าหมายในการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้น ครูและผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายร่วมกันและมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน โดยมุ่งใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องด้วยการเฉลิมฉลองความสำเร็จซึ่งเป็นกระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานแบบเดิมไปสู่วิธีการใหม่ที่ผู้เรียนทุกคนได้รับความเอาใจใส่และการช่วยเหลือในกรณีที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ตามเวลาที่กำหนด

7. การเผชิญหน้ากับผู้ต่อต้านเป้าหมายร่วมของครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความเสี่ยง (Risk Management) ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารต้องวางแผนเตรียมพร้อมที่จะเผชิญสภาพที่ครูบางส่วนมีพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ให้ความร่วมมือและการแสดงออกถึงการท้าทายในลักษณะต่างๆ โดยไม่ปล่อยให้การทำลายทำลายเป้าหมายที่ทรงคุณค่าในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

อนุสรณ์ สุวรรณ วงศ์ (2558, น. 35-48) กล่าวถึง การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันเพื่อให้เกิดการร่วมมือทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ และการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเป้าประสงค์หลักของการจัดการกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องคือการพัฒนาครู ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การจัดฝึกอบรม การเข้ารับการศึกษา การกำหนดตารางเวลาว่างของครู การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น

2. การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างอิสระและมีความคล่องตัว โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระจายภาวะผู้นำให้กับครูทุกระดับ พร้อมทั้งมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดแผนการปฏิบัติงาน โดยรวมของโรงเรียน ไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3. การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจ

ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกันอันส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมและเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนของครูมากยิ่งขึ้น

4. การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและการพัฒนาโรงเรียน

5. การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การบริหารจัดการแหล่งทรัพยากรเชิงโครงสร้างที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยทรัพยากรเชิงโครงสร้างที่สำคัญ คือ เวลา และ สถานที่ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

กัมพล เจริญรักษ์ (2559, น.43) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ กระบวนการ PLC ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้บริหารคือ ผู้บริหารลดอัตตาในตัวเองลง สร้างการมีส่วนร่วมในโรงเรียนหรือองค์กรมากขึ้น ยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ นำไปสู่การปรับกระบวนการพัฒนาระบบการบริหาร การจัดการเรียนรู้ สร้างเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับใน โรงเรียน ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและเป็นธรรมชาติเดียวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง ไปสู่บรรยากาศแห่งมิตรภาพในองค์กร มุ่งสู่องค์กรเป็นสุขในที่สุด ดังนั้นกระบวนการ PLC จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้พัฒนาประสิทธิภาพทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนในยุคของการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี

กนกพร กระจ่างแสง, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และ นลินฉวี ดิษฐ์สวัสดิ์ (2560, น. 161) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดต่างๆ แล้วสรุปแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กรดังนี้ ผู้บริหารที่จะต้องเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำการกำหนดนโยบายและแผนงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานในส่วนต่างๆ ขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างสมบูรณ์ แต่ถ้าหากว่าผู้บริหารกำหนดนโยบายและแผนงานแล้วแต่พนักงานไม่ตอบสนองนโยบาย ความสำเร็จย่อมจะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงตนเองจากผู้ควบคุม มาเป็นที่ปรึกษาให้กับทีมงานเพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ โดยมีผู้บริหาร

เป็นที่ปรึกษาและคอยผลักดันให้ทีมสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้นๆ ทั้งหมดนี้ก็เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สิริรักษ์ นักดนตรี (2560, น. 33-34) ได้จัดกลุ่มวิธีการดำเนินการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนที่เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันของผู้บริหารและครูให้มุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของโรงเรียน

2. การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูตระหนักถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) มุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันอยู่เสมอ 3) การกำหนดตารางเวลาสำหรับให้ครูประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน การสังเกต สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ วางแผนและพัฒนา ร่วมกัน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น 4) การใช้คำถามชี้แนะเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพ 5) การใช้กระบวนการชี้แนะ/การเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูในการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน 6) การมุ่งเน้นการพัฒนาครูเพื่อเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน 7) สนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ 8) การสร้างเครือข่ายทางการศึกษากับหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา และการทำงานร่วมกันเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การจัดโครงสร้างขององค์กรระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานเป็นแบบทีมงานที่มีบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม 2) สร้างทีมการเรียนรู้ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) กระจายความเป็นผู้นำ อำนาจ ความรับผิดชอบให้ครูได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน 4) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคคลต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและการดำเนินงานของโรงเรียน 5) ส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการเกื้อหนุน ความเคารพ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 6) จัดการอบรมครูเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานและแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพและ 7) การใช้เวลาในการปฏิบัติงานแบบร่วมมือรวมพลังอย่างมีประสิทธิภาพโดยนั้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4. การกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้วยสุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การประเมินผลที่มุ่งเน้นการประเมินการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เชื่อมโยง 2 มิติ คือ การเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะ 3) การสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยตัวชี้วัดความก้าวหน้าที่สำคัญที่สุดคือตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 4) การชี้แนะพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพในลักษณะการสืบสอบแบบชื่นชมเพื่อกระตุ้นและจูงใจแก่ครู 5) การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสื่อสารให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งและจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ภายใต้กรอบการทำงานเดียวกัน 6) การสังเกตการณ์ของฝ่ายบริหารที่มุ่งเน้นการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพโดยการจัดบันทึกการพูดคุยสะท้อนผลการปฏิบัติแก่ครู

เสถียร อ่วมพรหม (2561, น.17-19) ได้สรุปแนวทางการดำเนินงานสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 4 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างภาวะผู้นำร่วมกันและเข้าไปในทางสนับสนุน ซึ่งแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำร่วมกันนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานบางเรื่องในสถานศึกษา ควรมีการยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู โดยมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้แก่คณะครู ในการร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันในสถานศึกษาผู้บริหารไม่ควรใช้อำนาจของตนเองเข้าไปบงการผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังใจออกมาให้เห็นว่าต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษา

2. การสร้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่หมู่คณะ การสร้างสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้คณะครูได้คิดในสิ่งใหม่ไปจากเดิม และให้คณะครูยอมรับความคิดใหม่ ๆ ของครูที่เสนอ นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้คณะครู เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอยู่เป็นประจำและเปิดโอกาสให้คณะครูได้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการที่จะสร้างจริงๆ เป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ได้กล่าวถึงหลักการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมว่า ควรมีการส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษา และการใช้วิสัยทัศน์เป็นหลักประกอบการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมช่วยให้ครูมองเห็นความสำคัญ

ของการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถตามวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งกระตุ้นให้คณะครูมีจิตใจที่มุ่งมั่นในอันที่จะทำให้วิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกลายเป็นความจริง และต้องให้การสนับสนุนให้มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. การสร้างเงื่อนไขที่เกื้อกูล กล่าวถึงหลักการสร้างเงื่อนไขที่เกื้อกูล ควรมีการดำเนินการดังนี้

4.1 การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่ใกล้เคียงกันให้แก่ครู

4.2 การส่งเสริมให้คณะครูได้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือกัน

4.3 การส่งเสริมให้คณะครูมีอิสระในการดำเนินงานต่างๆ มากขึ้น

4.4 การพัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4.5 การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

บุญชอบ จันทาพูน (2561, น.84-85) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมหรือเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

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

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

3. การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุนหรือเพื่อเอื้ออาทร 3) การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อใจไว้วางใจเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์ 4) การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้าง

วัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการและ 5) การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสาร เพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์

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

5. การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องประกอบไปด้วย 1) การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 2) การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันอย่างเป็นระบบ 3) การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู 4) การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ครูมีเวลาที่เพียงพอต่อการสนทนาทางวิชาชีพ 5) การใช้คำถามชี้แนะเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพ 6) การชี้แนะเพื่อวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน การสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ และ 8) การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพหรือเกิดการเรียนรู้โดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน

ทั้งนี้บุญชอบ จันทาพูน (2561, น.89) ได้สรุป บทบาทของผู้บริหาร ได้ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีภาวะผู้นำร่วมหรือมีการใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

2. ส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

3. เสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันที่เข้มแข็งของการมีวิสัยทัศน์ร่วม

4. เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้นในองค์กร

5. พัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก

6. เสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

7. ส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับของโรงเรียน

8. สนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ Hord (1992), Melanie S. Morrissey (2000), Bolam et al. (2005), วิจารย์ พานิช (2555), อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558), กัมพล

เจริญรักษ์ (2559), กนกพร กระจ่างแสง และคณะ (2560), สิริรักษ์ นักดนตรี (2560), เสถียร อ่วมพรหม (2561) และบุญชอบ จันทาพูน (2561) สังเคราะห์ออกมาเป็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ประการ ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (2) การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน (3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (4) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไว้ดังนี้

Hord (1992, อ้างถึงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2561, น.43-45) ได้กล่าวถึงการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับครูทุกคนเพื่อสร้างภาพของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในห้องเรียน เพื่อให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น เมื่อได้ภาพของเป้าหมายร่วมกันแล้ว สมาชิกในทีมก็จะสามารถมองเห็นภาพต่อมามีว่าพวกเขาควรทำงานร่วมกันอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Melanie S. Morrissey (2000, p. 35-37) ได้กล่าววาทะบทของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือรักษาวิสัยทัศน์ของสิ่งที่โรงเรียนมุ่งมั่นให้เกิดขึ้น และให้อยู่ในระดับสนใจแรกๆ ของโรงเรียน และใช้วิสัยทัศน์เพื่อนำทางบุคลากรเมื่อพวกเขาตัดสินใจ

สิริรักษ์ นักดนตรี (2560, น. 33-34) ได้กล่าวว่าการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันของผู้บริหารและครูให้มุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของโรงเรียน

เสถียร อ่วมพรหม (2561, น.17-19) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมว่า ควรมีการส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษา และการใช้วิสัยทัศน์เป็นหลักประกอบการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมช่วยให้ครูมองเห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถตามวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งกระตุ้นให้คณะครูมีจิตใจที่มุ่งมั่นในอันที่จะทำให้วิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกลายเป็นความจริง และต้องให้การสนับสนุนให้มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

บุญชอบ จันทาพูน (2561, น.84-85) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือการเสริมสร้างความรู้สึกที่เข้มแข็งของการมีวิสัยทัศน์ร่วม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดทิศทางเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียน รวมทั้งการสร้างค่านิยมร่วมกัน ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน ไว้ดังนี้

Melanie S. Morrissey (2000, p. 35-37) ได้กล่าวว่บทบาทของผู้บริหารในการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน คือการได้แบ่งปันการตัดสินใจกับครูในประเด็นที่สำคัญและถือว่าพวกเขาเป็นผู้นำในความพยายามในการปรับปรุงโรงเรียน อำนวยความสะดวกในการจัดโครงสร้างองค์กรให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และใช้ระบบสำหรับรับข้อมูลจากวงกว้าง ต้องมองว่าพนักงานมืออาชีพเป็นทรัพยากรสำหรับโรงเรียน ต้องมีการปรับปรุงและดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อเพิ่มความเป็นผู้นำ สนับสนุนให้ครูสมมติบทบาทความเป็นผู้นำในการพัฒนาสิ่งใหม่ โปรแกรมและกิจกรรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ตลอดจนมีการสนับสนุนและให้กำลังใจ โดยการสนับสนุนการตัดสินใจและการกระทำของครูผู้สอน ซึ่งมีเป้าหมายที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

Bolam et al. (2005, อ้างถึงใน สิริวิทย์ นักคนตรี, 2560, น. 29-30) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน คือการนำและการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล ผู้บริหาร และครูแกนนำ หรือทีมผู้นำ จะต้องนำครูหรือสมาชิกในทีมด้วยการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งเน้นการกระจายภาวะผู้นำให้แก่ครู

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 146) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องวางตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน หากผู้บริหารโรงเรียนต้องการให้ครูเอาใจใส่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะต้องหยิบยกเรื่องนี้มาปรึกษาหารือกับครูอย่างสม่ำเสมอ หากผู้บริหารต้องการให้ครูมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารก็จะต้องจัดเวลาให้ครูปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, น. 35-48) ได้กล่าวถึงการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพว่า หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างอิสระและมีความคล่องตัว โดยผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องกระจายภาวะผู้นำให้กับครูทุกระดับ พร้อมทั้งมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

กัมพล เจริญรักษ์ (2559, น.43) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารต้องลดอัตตาในตัวเองลง สร้างการมีส่วนร่วมใน โรงเรียนหรือองค์กรมากขึ้น ขอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับใน โรงเรียน ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและเป็นระนาบเดียวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

เสถียร อ่วมพรหม (2561, น.17-19) ได้กล่าวถึงการสร้างภาวะผู้นำร่วมกันและ เป็นไปในทางสนับสนุน ซึ่งแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำร่วมกันนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานบางเรื่องในสถานศึกษา ควรมีการยกย่องและให้การยอมรับ ความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่อง ให้แก่ครู ผู้บริหารไม่ควรใช้อำนาจของตนเองเข้าไปบงการผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นอย่าง จริงใจออกมาให้เห็นว่าต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญ ๆ ของ สถานศึกษา

บุญชอบ จันทาพูน (2561, น.84-85) ได้กล่าวถึง การกระจายโอกาสความเป็น ผู้นำทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน 2) การ ปรับเปลี่ยนบทบาทความเป็นผู้นำของครูตามภาระงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบและพลังงานที่ ต้องรับผิดชอบร่วมกับคุณครูท่านอื่น 3) การให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง 4) การเปิดโอกาสให้ครูค้นพบ/ตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง 5) การ จัดฝึกอบรมผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ในการบริหาร จัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารมีการ กระจายภาวะผู้นำ และมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจให้แก่ครู ตลอดจน ขอมรับฟังความคิดเห็นของครูในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน

3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมการ ทำงานร่วมกัน ไว้ดังนี้

Hord (1992, อ้างถึงใน สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2561, น.43-45) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน คือ สร้างบรรยากาศและบริบทของ การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องตระหนักว่า การทำให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบมีอาชีพได้ ประสบความสำเร็จ ครูต้องมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารจึงต้องสร้างบรรยากาศใน สถานศึกษาให้มีความปลอดภัย มั่นคง และมีความสงบเรียบร้อย โดยเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนให้

เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งต้องสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู ต้องช่วยให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอน และต้องช่วยให้ครูสามารถใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนหรือสถานการณ์ในห้องเรียนเพื่อเป็นสารสนเทศสะท้อนการสอนของครูได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้

Melanie S. Morrissey (2000, p. 35-37) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน คือ การสนับสนุนและให้กำลังใจ โดยการสนับสนุนการตัดสินใจและการกระทำของครูผู้สอน ซึ่งมีเป้าหมายที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน รวมทั้งมีการส่งเสริมและสนับสนุนการสื่อสารระหว่างบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาของโรงเรียน

Bolam et al. (2005, อ้างถึงใน สิริรัชย์ นักคนตรี, 2560, น. 29-30) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน คือการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคลและการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน ครูจะต้องได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, น. 35-48) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน คือการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันเพื่อให้เกิดการร่วมมือทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ และการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการยอมรับและความเชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกันอันส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมและเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนของครูมากยิ่งขึ้น

กัมพล เจริญรัชย์ (2559, น.43) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน คือสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง ไปสู่บรรยากาศแห่งมิตรภาพในองค์กร มุ่งสู่องค์กรเป็นสุขในที่สุด

กนกพร กระจ่างแสง, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ และ นลินฉวี ศิวสวัสดิ์ (2560, น. 161) ได้กล่าวว่าผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องเปลี่ยนแปลงตนเองจากผู้ควบคุม มาเป็นที่ปรึกษาให้กับทีมงานเพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ โดยมีผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและคอยผลักดันให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้นๆ ทั้งหมดนี้ก็เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สิริรักษ์ นักคนตรี (2560, น. 33-34) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน คือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูตระหนักถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างทีมการเรียนรู้ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพ ส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการเกื้อหนุน ความเคารพ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เสถียร อ่วมพรหม (2561, น.17-19) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน คือ การสร้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่หมู่คณะ ควรมีการส่งเสริมให้คณะครู เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอยู่เป็นประจำและเปิดโอกาสให้คณะครูได้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการที่จะสร้างจริงๆ เป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

บุญชอบ จันทาพูน (2561, น.84-85) ได้กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุนหรือเพื่อเอื้ออาทร 3) การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อใจไว้วางใจเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์ 4) การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการและ 5) การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน หมายถึง การส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เป็นวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร มีการเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร

4. การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

Hord (1992, อ้างถึงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2561, น.43-45) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานของ PLC ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องวางแผน โดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและ

เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลา บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และจัดหาแหล่งข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน

Melanie S. Morrissey (2000, p. 35-37) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบำรุงการพัฒนารวมชนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ โดยการให้เงื่อนไขและทรัพยากรสนับสนุนพนักงานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของโรงเรียนมีความเป็นมืออาชีพ สร้างโอกาสในการพบปะ และจัดสรรเวลาให้กับคณะครู สนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้เวลาแก่ครูในการพบปะและพูดคุยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

Bolam et al. (2005, อ้างถึงใน สิริรัชช นัคนตรี, 2560, น. 29-30) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการจัดแหล่งทรัพยากรและจัดโครงสร้างที่เหมาะสม หมายถึง การกระจายแหล่งทรัพยากรที่ส่งผลต่อการพัฒนารวมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นการจัดระบบและโครงสร้างทรัพยากรที่สำคัญได้แก่ เวลา ผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลาเพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน

วิจารณ์ พานิช (2555, น.146) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติโครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนจากระบบการทำงานแบบแยกกันทำมาเป็นระบบทีม หรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (collective culture) โครงสร้างของระบบงานระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนล้าหลังให้เรียนตามทันเพื่อนร่วมชั้น โดยที่การช่วยเหลือนั้นดำเนินการในลักษณะทีมงานที่มีบุคลากรหลายฝ่ายเข้ามาร่วมกัน และทำอยู่ภายในเวลาตามปกติของโรงเรียนไม่ใช่การสอนนอกเวลา รวมทั้งมีเวลาสำหรับครูประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของตนเพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, น. 35-48) ได้กล่าวถึงบทบาทการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การบริหารจัดการแหล่งทรัพยากรเชิงโครงสร้างที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยทรัพยากรเชิงโครงสร้างที่สำคัญ คือ เวลา และ สถานที่ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพ รวมทั้งการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

เสถียร อ่วมพรหม (2561, น.17-19) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างเงื่อนไขที่เกื้อกูลควรมีการดำเนินการดังนี้ 1) การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่ใกล้เคียงกันให้แก่ครู 2) การ

ส่งเสริมให้คณะครูได้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือกัน 3) การส่งเสริมให้คณะครูมีอิสระในการดำเนินงานต่างๆ มากขึ้น 4) การพัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

บุญชอบ จันทาพูน (2561, น.84-85) ได้กล่าวถึงการแสวงหาการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ 1) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของโรงเรียน 2) การเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการผลิตครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของโรงเรียน 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของครู 4) การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานในเขตพื้นที่ และ 5) การประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่มีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาทางการศึกษา 5) พัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ภาระงานสอน สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมการเรียนการสอน การสื่อสาร เวลา สถานที่ สำหรับ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

Hord (1992, อ้างถึงใน สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2561, น.43-45) ได้กล่าวว่า ตรวจสอบความก้าวหน้า การกำกับติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน PLC เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารและครูทราบความก้าวหน้าของการใช้ PLC ทั้งด้านการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อีกทั้งช่วยสะท้อนให้ผู้บริหารและครูเห็นว่า ครูต้องการความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในเรื่องใดบ้าง และผู้บริหารจึงต้องให้ความช่วยเหลือคณะครูอย่างต่อเนื่องนอกจากการร่วมสนทนากับทีมตามวันเวลาที่กำหนด การเยี่ยมชมชั้นเรียน และการกำกับติดตามความก้าวหน้า ในการดำเนินการ PLC ของคณะครู

Bolam et al. (2005, อ้างถึงใน สิริรักษ์ นักดนตรี, 2560, น. 29-30) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะ ทั้งนี้การ

ประเมินผลจะต้องมุ่งเน้นการประเมินการเรียนรู้อย่างมีอาชีพที่เชื่อมโยง 2 มิติคือ การเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

วิจารณ์ พานิช (2555, น.146) ได้กล่าวถึงการสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของพฤติกรรมการทำงานที่ของครู เช่น การแบ่งสัดส่วนเวลาในการทำงานที่ของครูระหว่างการเตรียมออกแบบการเรียนรู้ (ร่วมกันเป็นทีม) การทำหน้าที่โค้ชหรือผู้อำนวยการสะดวก (facilitator) ให้แก่นักเรียน การชักชวนนักเรียนทบทวนไตร่ตรอง (reflection) สิ่งทีเรียนรู้อได้ เพื่อตีความผลของการเรียนรู้ การรวมกลุ่มกับทีมครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น โรงเรียนจะต้องมีระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้ที่แม่นยำและเชื่อถือได้

สิริรักษ์ นักดนตรี (2560, น. 33-34) ได้กล่าวถึงการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้วยสุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การประเมินผลที่มุ่งเน้นการประเมินการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เชื่อมโยง 2 มิติ คือ การเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะ 3) การสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยตัวชี้วัดความก้าวหน้าที่สำคัญที่สุดคือ ตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 4) การชี้แนะพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพในลักษณะการสืบสอบแบบชื่นชมเพื่อกระตุ้นและจูงใจแก่ครู 5) การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสื่อสารให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งและจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ภายใต้กรอบการทำงานเดียวกัน 6) การสังเกตการณ์ของฝ่ายบริหารที่มุ่งเน้นการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพโดยการจดบันทึกการพูดคุยสะท้อนผลการปฏิบัติแก่ครู

บุญชอบ จันทาพูน (2561, น.84-85) ได้กล่าววาทบาทของผู้บริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องประกอบไปด้วย การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู การสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การกำกับติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสนับสนุนให้ครู และผู้เรียนนำข้อมูลจากการประเมินผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

4. การบริหารของสถานศึกษาดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ปีการศึกษา 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 143 โรงเรียน มีเขตบริการ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแม่แตง อำเภอแมริม อำเภอสะเมิง อำเภอพร้าว และ อำเภอสันทราย โดยอำเภอแม่แตง มี โรงเรียนจำนวน 44 โรงเรียน อำเภอแมริม มี โรงเรียนจำนวน 21 โรงเรียน อำเภอสะเมิง มี โรงเรียนจำนวน 27 โรงเรียน อำเภอพร้าว มี โรงเรียนจำนวน 22 โรงเรียน อำเภอสันทราย มี โรงเรียนจำนวน 29 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 77 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 59 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดใหญ่ 7 โรงเรียน แสดงได้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 รายงานข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2, 2562)

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ประเภทโรงเรียน		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
พร้าว	22	14	7	1
สะเมิง	27	17	10	0
สันทราย	29	11	14	4
แมริม	21	6	14	1
แม่แตง	44	29	14	1
รวม	143	77	59	7

สามารถจำแนกข้อมูลโรงเรียนตามระดับที่เปิดสอน ได้ดังนี้

- ระดับปฐมวัย - ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 56 โรงเรียน
- ระดับปฐมวัย - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 44 โรงเรียน
- ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 31 โรงเรียน
- ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 11 โรงเรียน
- ระดับปฐมวัย - มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 โรงเรียน

ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2561

ตามที่มีการดำเนินประเมินผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา 2561 ในการประเมินความสามารถในการอ่าน (Reading Test : RT) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 การวัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เป็นศูนย์สอบนั้น สามารถสรุปรายงานผลการทดสอบได้ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2, 2562ง)

1. ผลการประเมินการทดสอบความสามารถในการอ่าน (Reading Test : RT)

1.1 ผลการประเมินการทดสอบความสามารถในการอ่าน (Reading Test : RT) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2561 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาฯ มีผลการประเมินภาพรวมทั้ง 2 สมรรถนะมีคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 62.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 12.66 เมื่อพิจารณาที่ละสมรรถนะ พบว่าทั้งสองสมรรถนะมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศ และระดับสังกัด แต่สูงกว่าระดับศึกษาธิการภาค และระดับจังหวัด

1.2 ร้อยละระดับคุณภาพการทดสอบความสามารถในการอ่าน (Reading Test : RT) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2561 ในภาพรวม พบว่าร้อยละของระดับคุณภาพส่วนมาก อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 36.85 เมื่อพิจารณาที่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะ การอ่านออกเสียง ร้อยละของระดับคุณภาพ ส่วนมาก อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 37.19 และสมรรถนะ การอ่านรู้เรื่อง ร้อยละของระดับคุณภาพส่วนมาก อยู่ในระดับ ดี ร้อยละ 41.51

1.3 ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินการทดสอบความสามารถในการอ่าน (Reading Test: RT) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2561 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ต่ำกว่าระดับประเทศร้อยละ 5.83 เมื่อพิจารณาที่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะ การอ่านออกเสียง มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำมากที่สุด 7.02 รองลงมาได้แก่ สมรรถนะ การอ่านรู้เรื่องร้อยละ 4.63

1.4 ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินการทดสอบความสามารถในการอ่าน (Reading Test: RT) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ภาพรวมการเปรียบเทียบทุกสมรรถนะ ปีการศึกษา 2561 กับ ปีการศึกษา 2560 ลดลง ร้อยละ 3.75 และมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละลดลงจากฐานเดิม ร้อยละ 5.63 และเมื่อพิจารณาที่ละสมรรถนะพบว่า สมรรถนะ การอ่านรู้เรื่อง คะแนนเฉลี่ยร้อยละ

ละเพิ่มขึ้นจากฐานเดิม ร้อยละ 1.23 ส่วนสมรรถนะการอ่านออกเสียง ลดลงจากฐานเดิมร้อยละ 12.34

2. ผลการประเมินการทดสอบวัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ

(National Test: NT) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561

2.1 ผลการประเมินการทดสอบวัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาฯ ผลการประเมินโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้านมีคะแนนเฉลี่ยระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 51.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 16.58 เมื่อพิจารณาทีละด้านพบว่าทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าระดับประเทศ ระดับสังกัด ระดับศึกษาธิการภาค และระดับจังหวัด โดยด้านภาษามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละมากที่สุด 55.06 รองลงมาด้านคำนวณ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50.47 และด้านเหตุผล มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 48.24

2.2 ร้อยละของระดับคุณภาพการทดสอบวัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 ในภาพรวมความสามารถทั้ง 3 สมรรถนะพบว่าร้อยละของระดับคุณภาพส่วนมาก อยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ 46.34 เมื่อพิจารณาทีละสมรรถนะ พบว่า ด้านภาษา ร้อยละของระดับคุณภาพ ส่วนมาก อยู่ในระดับดี ร้อยละ 37.19 ด้านคำนวณ ร้อยละของระดับคุณภาพ ส่วนมาก อยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ 42.45 และด้านเหตุผล ร้อยละของระดับคุณภาพส่วนมาก อยู่ในระดับ พอใช้ ร้อยละ 40.60

2.3 ผลการเปรียบเทียบการทดสอบวัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ(National Test: NT) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 ในภาพรวมทั้ง 3 สมรรถนะ มีคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่สูงกว่าระดับประเทศร้อยละ 1.78 เมื่อพิจารณาทีละสมรรถนะ พบว่า ด้านคำนวณ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นมากที่สุด 3.28 รองลงมาได้แก่ ด้านภาษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 1.88 และด้านเหตุผล มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 0.17

2.4 ผลการเปรียบเทียบการทดสอบวัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ(National Test: NT) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2560 กับ 2559 พบว่า ภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยลดลงจากฐานเดิม ร้อยละ 5.47 เมื่อพิจารณาทีละสมรรถนะ พบว่าด้านคำนวณ มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากฐานเดิม ร้อยละ 3.82 ส่วนด้านที่เหลือ มีคะแนนเฉลี่ยลดลงจากฐานเดิม ปีการศึกษา 2561 กับ 2560 พบว่าภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากฐานเดิม ร้อยละ 8.99 เมื่อพิจารณาทีละสมรรถนะพบว่าทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากฐานเดิม โดยด้านคำนวณ มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากฐานเดิมมากที่สุดร้อยละ 22.06 รองลงมา ได้แก่ ด้านเหตุผล มีคะแนนเฉลี่ย

ร้อยละ 5.93 และด้านภาษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 1.16 เมื่อเปรียบเทียบใน 3ปีการศึกษา พบว่าด้าน คำนวณ มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (สอบ Ordinary National Education Testing O-NET) ดำเนินการ โดยสถาบันทดสอบทางการศึกษา แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ทำการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานนักเรียนในชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561

3.1 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปี การศึกษา 2561 ผลการประเมิน โดยภาพรวมทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 41.87 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 14.18 เมื่อพิจารณาทีละสาระการเรียนรู้พบว่า สาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูง กว่าระดับประเทศได้แก่ สาระภาษาไทย ค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 56.39 ส่วนสาระการเรียนรู้ที่เหลือมี คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทั้งหมด

3.2 ภาพรวมผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้าน พื้นฐานของผู้เรียนระดับเขตพื้นที่กับระดับประเทศชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ลดลง 1.27 เมื่อพิจารณาทีละสาระการเรียนรู้พบว่า สาระภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงกว่า ระดับประเทศร้อยละ 0.49 ส่วนสาระคณิตศาสตร์ สาระวิทยาศาสตร์ และสาระภาษาอังกฤษ ต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละของระดับประเทศ

3.3 ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของ ผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปี การศึกษา 2560 กับ 2559 พบว่าภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยลดลงจากฐานเดิม ร้อยละ 4.85 เมื่อพิจารณา ทีละสาระการเรียนรู้ พบว่าสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากฐานเดิม ร้อยละ 7.89 ส่วนด้านที่เหลือ มีคะแนนเฉลี่ยลดลงจากฐานเดิม ปีการศึกษา 2561 กับ 2560 พบว่าภาพรวมมี คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากฐานเดิม ร้อยละ 7.14 เมื่อพิจารณาทีละสาระการเรียนรู้ พบว่าสาระการ เรียนรู้ภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากฐานเดิม มากที่สุด ร้อยละ 18.89 รองลงมา ได้แก่ สาระ การเรียนรู้ภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 5.71 และสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 1.84 ส่วนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยลดลง ร้อยละ 1.06

3.4 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปี การศึกษา 2561 ผลการประเมิน โดยภาพรวมทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ มีค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 36.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 10.32 เมื่อพิจารณาทีละสาระการเรียนรู้พบว่า สาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศได้แก่ สาระ

ภาษาไทย ค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 55.27 และสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ เท่ากับ 36.31 ส่วนสาระการเรียนรู้ที่เหลือมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทั้งหมด

3.5 ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของผู้เรียนระดับเขตพื้นที่กับระดับประเทศชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละลดลง 0.90 เมื่อพิจารณาทีละสาระการเรียนรู้พบว่า มี 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีคะแนนสูงกว่าระดับประเทศ ได้แก่สาระภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 0.85 และสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 0.85 ส่วนสาระคณิตศาสตร์ และสาระภาษาอังกฤษ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละของระดับประเทศ

3.6 ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2560 กับ 2559 พบว่าภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยลดลงจากฐานเดิม ร้อยละ 2.77 เมื่อพิจารณาทีละสาระการเรียนรู้ พบว่าสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากฐานเดิม ร้อยละ 3.83 ส่วนด้านที่เหลือ มีคะแนนเฉลี่ยลดลงจากฐานเดิม ปีการศึกษา 2561 กับ 2560 พบว่าภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากฐานเดิม ร้อยละ 11.34 เมื่อพิจารณาทีละสาระการเรียนรู้ พบว่าสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากฐานเดิม มากที่สุด ร้อยละ 17.77 รองลงมา ได้แก่ สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 14.87 และสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 1.84 ส่วนสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยลดลง ร้อยละ 3.94 เมื่อเปรียบเทียบใน 3ปีการศึกษาพบว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3.7 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 ผลการประเมิน โดยภาพรวมทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ มีค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 29.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 7.41 เมื่อพิจารณาทีละสาระการเรียนรู้พบว่า ทุกสาระการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทั้งหมด โดยสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 37.11 สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 20.00 สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 27.51 สาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ ค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 33.67 และสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ค่าเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 23.47

3.8 ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของผู้เรียนระดับเขตพื้นที่กับระดับประเทศชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละลดลง 6.67 เมื่อพิจารณาทีละกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศทั้งหมด โดยเรียงลำดับสาระที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ต่ำกว่าร้อยละ 10.72 รองลงมาได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ต่ำกว่าร้อยละ

ละ 10.20 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ต่ำกว่าร้อยละ 7.94 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ต่ำกว่าร้อยละ 3.00 และกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ ต่ำกว่าร้อยละ 1.49

3.9 ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐานของผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 กับ 2559 พบว่าภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยลดลงจากฐานเดิม ร้อยละ 8.71 เมื่อพิจารณาทีละสาระการเรียนรู้ พบว่าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยลดลงกว่าปีที่ผ่านมาโดยกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยลดลงมากที่สุด ร้อยละ 16.39 รองลงมาได้แก่ สาระคณิตศาสตร์ร้อยละ 10.57 สาระภาษาไทย ร้อยละ 9.07 สาระสังคมศึกษาร้อยละ 3.66 และ สาระภาษาอังกฤษ ร้อยละ 2.64 ปีการศึกษา 2561 กับ 2560 พบว่าภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากฐานเดิม ร้อยละ 14.79 เมื่อพิจารณาทีละสาระการเรียนรู้ พบว่าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นจากฐานเดิมทั้งหมด โดยคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากฐานเดิมมากที่สุด ร้อยละ 30.63 รองลงมา ได้แก่ สาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 27.28 สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 14.14 สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 12.56 และสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 3.63 เมื่อเปรียบเทียบ ใน 3ปีการศึกษาพบว่าไม่มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ใดมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

สุทธิชัย เดชสุวรรณนิธิ (2562) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ได้กล่าวถึงการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ระดับหน่วยปฏิบัติ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายความสำเร็จระดับองค์กร ลงสู่ระดับบุคคล สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย, การแปลงนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ระดับหน่วยปฏิบัติการ ปี 2563-2565 โดยเปิดโอกาสให้ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด ได้มีส่วนร่วมในการประชาพิจารณ์ แสดงความคิดเห็นและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการ PLC ” โดยเน้นย้ำการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็น “สังคมอุดมปัญญาและการเรียนรู้” (KBS : Knowledge based Society) และมีศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันในระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (KBE : Knowledge based Economy) ได้อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งบรรยายพิเศษเรื่อง หัวข้อ “การบริหารสถานศึกษาตามนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยนายชลอ คุษาประดิษฐ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 กล่าวว่าการจัดการประชุมสัมมนาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ตามนโยบายทางการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ , สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, การแปลงนโยบายลงไปสู่การปฏิบัติ ระดับหน่วยปฏิบัติการ โดยการประชาพิจารณ์ “แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2563 – 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 และการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการ PLC โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก ท่านผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดร.วัลลพ สงวนนาม ให้เกียรติมาเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ “การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ” และนายสมชาย มิตรมูลพิทักษ์ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มาเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาสถานศึกษา” จากนั้นวันที่ 18 พฤศจิกายน 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ยังมีการจัดการประชุมสร้างความตระหนักรู้ขับเคลื่อนมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้กระบวนการ PLC ตาม โครงการบริหารจัดการภารกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 อีกด้วย

โดยสรุปแล้ว หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรพิจารณาอบนนโยบายการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มสาระที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และมีผลการแจกแจงของคะแนนตามเกณฑ์การประเมินในระดับปรับปรุงมากที่สุด โดยเฉพาะสาระหลักสำคัญที่เป็นสากลคือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ในทุกช่วงชั้น สถานศึกษาควรวิเคราะห์ผลการประเมิน และศึกษาสาเหตุที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระที่ต่ำ แล้วนำไปกำหนดเป็นแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไข นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ พร้อมทั้งพัฒนานักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไปพร้อมกัน เพื่อให้ นักเรียนทุกคนได้สามารถพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะกลุ่มสาระหลักสำคัญที่เป็นสากลและสาระที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน ซึ่งผู้บริหาร ครู และบุคลากรเกี่ยวข้องกับการศึกษาของนักเรียนในทุกช่วงชั้น ควรปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเต็มที่ โดยการนำแนวทางการดำเนินงานและการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สู่การปฏิบัติ ตามนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลงไปสู่การปฏิบัติระดับหน่วยปฏิบัติการ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ณัฐภา นครสูงเนิน (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครู และพนักงานราชการจำนวน 312 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น รองลงมาคือด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน รองลงมา คือ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดได้แก่ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.823$)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ คุณลักษณะ และรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย การศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา แบบพหุกรณี โดยเลือกโรงเรียนแบบเฉพาะเจาะจงในแต่ละภูมิภาคที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 แห่ง เก็บข้อมูล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเลือกแบบเฉพาะเจาะจงทั้งผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และนักเรียน รวมจำนวน 64 คน การฝังตัวสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมในพื้นที่ศึกษา การศึกษาเอกสาร และการสนทนากลุ่มกับตัวแทนจากพื้นที่ศึกษา นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของทฤษฎี ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้ดูแลการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นรูปแบบของระบบที่คลี่คลายแบบเปิด (Loosely coupled) ที่มุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 บนฐานงานจริงร่วมกันผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของ PLC มี 6 องค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทางอย่างต่อเนื่องและส่งผลกันเป็นลำดับประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม องค์ประกอบที่ 4 ระบบเปิดแบบผืนก้างมุ้งผู้เรียน องค์ประกอบที่ 5 ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้ดูแลภาวะความเป็นครู และองค์ประกอบที่ 6 พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัดของพื้นที่เรียนรู้ 6 พื้นที่ย่อย ประกอบด้วย PLC พื้นที่กลาง, PLC พื้นที่คู่วิชาชีพ, PLC พื้นที่ทีมเรียนรู้, PLC พื้นที่วงเวียนเรียนรู้ต่างๆ PLC พื้นที่เสมือน และ PLC พื้นที่ระหว่างโรงเรียน

ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎี ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม โดยมีแหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการวิจัย และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 480 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) รูปแบบการบริหารโรงเรียน 6 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารแบบทางการ รูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง รูปแบบการบริหารแบบอัตวิสัย รูปแบบการบริหารแบบกำกวม และรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม 2) การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม การกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน การปฏิบัติงานแบบร่วมมือ การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนวิธีการปฏิบัติ 3) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (CAR) ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล การประเมินเพื่อพัฒนาแผน

จัดการเรียนรู้ กรณีศึกษานักเรียนที่มีปัญหา และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน 2. สภาพปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน (f = 143) รูปแบบการบริหารแบบทางการ (f = 75) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (f = 74) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง (f = 41) รูปแบบการบริหารแบบอัตวิสัย (f = 6) และรูปแบบการบริหารแบบกำกวม (f = 4) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์เป็นรูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน (f = 136) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (f = 92) รูปแบบการบริหารแบบทางการ (f = 73) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง (f = 34) รูปแบบการบริหารแบบอัตวิสัย (f = 5) และรูปแบบการบริหารแบบกำกวม (f = 3) ตามลำดับ และ 3. รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า "รูปแบบการบริหาร โรงเรียนแบบยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการบูรณาการรูปแบบการบริหารแบบกำกวมและแบบวัฒนธรรม" ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญ 7 ส่วน ได้แก่ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและความสำคัญ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหาร โรงเรียนแบบยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 4) องค์ประกอบของรูปแบบ 8 องค์ประกอบ คือ การกำหนดเป้าประสงค์ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม โครงสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม แบบของผู้นำ และแบบของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง 5) แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ 6) ปัจจัยความสำเร็จ และ 7) ประโยชน์ที่ได้รับ

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 โรงเรียนเครื่องมือ คือ แบบประเมิน และ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ (1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ (3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อใจไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน (4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (5) กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

วาสนา ทองทวียังยศ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2)ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 333 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้แห่งวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากและ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ซึ่งการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) และ

กรอบแนวคิดการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพที่ได้จากการสังเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 55 คน ครู จำนวน 275คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา สำหรับตามมุมมองของครูผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในระดับดี โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ตามมุมมองของผู้บริหารและตามมุมมองของครูมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.052) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพประกอบด้วย 1) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) ประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา 3) สร้างความเข้าใจและความตระหนักในความสำคัญของพัฒนา 4) ใช้วิธีการพัฒนาหลากหลาย 5) พัฒนาด้วยตนเอง 6) พัฒนาโดยสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพด้วยระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 7) จัดอบรมพัฒนาเชิงปฏิบัติการ 8) กำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 9) จัดนิทรรศการหรือสัมมนานำเสนอผลการปฏิบัติงาน

บุญชอบ จันทาพูน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โรงเรียนเทศบาล 1 ดันยาง จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อพัฒนา กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู โรงเรียนเทศบาล 1 ดันยาง จังหวัดเชียงราย มี 3 ขั้นตอนการศึกษา ขั้นตอนแรกการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำกรอบแนวคิดให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ขั้นตอนที่สองการตรวจสอบสภาพแวดล้อมเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก โดยการประชุมปฏิบัติการเพื่อระดมสมองครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน จำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครู โรงเรียนเทศบาล 1 ดันยาง จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 5 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) กลยุทธ์การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 2) กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 4) กลยุทธ์การบริหารที่เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) กลยุทธ์การแสวงหาการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

พิมพ์อร สดเอี่ยม และคณะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยเสนอเป็นความเรียง ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน 2) มีทีมร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ 3) การเสาะแสวงหาสิ่งใหม่ๆ 4) การลงมือปฏิบัติและทดลอง 5) ใช้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 6) มุ่งที่ผลลัพธ์

วรรณภา ธรรมจันทร์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยการวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การดำเนินงานการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ พบว่ามีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับความเหมาะสมมากทั้ง 3 ด้าน 2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติมาก การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่ามีระดับความต้องการและสภาพที่พึงประสงค์ในการ

ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การดำเนินงานการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับระดับมากที่สุด

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล 2) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ, เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ, ชุมชนกัลยาณมิตร, การทำงานเป็นทีม, การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ โครงสร้างการพัฒนาชุมชน 2) การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สามารถสรุปได้ ดังนี้ 2.1 ผลการสร้างรูปแบบรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการพื้นฐานของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล และ วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ, เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ, ชุมชนกัลยาณมิตร, การทำงานเป็นทีม, การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ โครงสร้างการพัฒนาชุมชน ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ 2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สรุปได้ว่า การยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมนั้น รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความเหมาะสม 2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นว่า คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า โดยรวมรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Hord (1997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลกระทบต่อเชิงบวก 2 มิติ คือ 1) มิติด้านครู กล่าวคือ ครูสามารถปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการลาหยุดงาน มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า และ 2) มิติด้านผู้เรียน กล่าวคือ ผู้เรียนส่วนใหญ่ลดอัตราการตกซ้ำชั้น อัตราการขาดเรียนลดลง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ลดความเหลื่อมล้ำด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มผู้เรียนที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน

Vescio Ross and Adam (2008) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเรื่อง A Review of Research on the Impact of Professional Learning Communities on Teaching Practice and Student Learning พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลกระทบต่อการศึกษาและการสอนของครูที่สามารถปรับปรุงวัฒนธรรมทางวิชาชีพในโรงเรียนอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการสอน การร่วมมือร่วมพลัง และเสริมสร้างให้ครูตระหนักถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Joan L. Buttram & Elizabeth N. Farley-Ripple (2016) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ The Role of Principals in Professional Learning Communities โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าคือการระบุว่าผู้บริหารสร้างการยอมรับและการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้อย่างไร โดยใช้วิธีการศึกษาแบบผสม ทั้งการสัมภาษณ์ การสังเกตและการวิเคราะห์เอกสาร โดยเป็นการสำรวจครูในโรงเรียนประถม 4 แห่ง เกี่ยวกับการปฏิบัติและการสนับสนุนที่ได้รับในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากข้อมูลเชิงคุณภาพและการสำรวจแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีผลต่อการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอย่างมาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถสังเคราะห์ออกมาเป็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ประการ ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (2) การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน (3) การสร้าง

วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (4) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ(5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,047 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ปีการศึกษา 2562 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แล้วนำมาเทียบสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามลำดับ ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	77	261	72
ขนาดกลาง	59	606	168
ขนาดใหญ่	7	180	50
รวม	143	1,047	290

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

2.1.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 โดยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน 4) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน | จำนวน 6 ข้อ |
| 2) การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน | จำนวน 6 ข้อ |
| 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน | จำนวน 6 ข้อ |
| 4) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | จำนวน 6 ข้อ |
| 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | จำนวน 6 ข้อ |

ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท(Likert) มี 5 มิติเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ
การพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ
การพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิดในการวิจัย จากงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาท
ของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา เพื่อรวบรวม
และสังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา

2.2.2 เขียนข้อกระทงคำถามของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด เสนอ
อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.2.3 ปรับปรุงข้อคำถาม แล้วนำไปจัดทำเป็นแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.3.1 การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้น ไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความสอดคล้อง
ของคำถามกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา (Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ
1.00

2.3.2 การหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try
Out) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไป
วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยวิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตาม
วิธีการของครอนบาค (Cronbach's Reliability coefficient alpha) มีค่าความเที่ยง โดยรวมเท่ากับ
0.96 และเมื่อพิจารณาความเที่ยงในแต่ละด้านพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเท่ากับ 0.86
ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน เท่ากับ 0.91 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เท่ากับ
0.92 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เท่ากับ 0.83 และ
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เท่ากับ 0.87

2.3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้ว
ทำเป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชา ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชถึงผู้อำนวยการ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย ส่งให้สถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งนัดหมายเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3 ดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถามจากสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง จำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาประมวลผล

3.5 นำผลที่ได้จากการประมวลผลมาวิเคราะห์ และเสนอเป็นรายงานการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 วิเคราะห์โดยความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentile)

4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วทำการแปลความหมายคะแนนตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น.82-83) ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว (One Way Anowa) และการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's
Method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	61	21.03
1.2 หญิง	229	78.97
รวม	290	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	19	6.55
2.2 26-35 ปี	68	23.45
2.3 36-45 ปี	82	28.27
2.4 46-55 ปี	43	14.83
2.5 มากกว่า 55 ปี	78	26.90
รวม	290	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	193	66.55
3.2 ปริญญาโท	96	33.10
3.3 ปริญญาเอก	1	0.35
รวม	290	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	64	22.07
4.2 5 – 10 ปี	52	17.93
4.3 11-15 ปี	57	19.65
4.4 16-20 ปี	24	8.28
4.5 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	93	32.07
รวม	290	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5. ขนาดของสถานศึกษา		
5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	72	24.83
5.2 โรงเรียนขนาดกลาง	168	57.93
5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	50	17.24
รวม	290	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 290 คน ค่าเฉลี่ย ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 78.97 มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.27 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 66.55 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 168 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.93

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 4.2 ถึง 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.47	0.56	มาก
2. ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน	4.48	0.56	มาก
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน	4.40	0.61	มาก
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.41	0.56	มาก
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.45	0.57	มาก
รวม	4.44	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน มี ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.56) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.56) และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบแก่ครูในการปฏิบัติงานต่างๆ	4.62	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน	4.45	0.69	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอความคิดและวิธีการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	4.41	0.72	มาก
4. ผู้บริหารมีการยกย่อง สนับสนุน ให้กำลังใจและให้การยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่างๆ	4.42	0.71	มาก
5. ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นว่าครูคือ ส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ	4.44	0.66	มาก
6. ผู้บริหารประพุดคิดนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน	4.50	0.69	มากที่สุด
รวม	4.47	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบแก่ครูในการปฏิบัติงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.59) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอความคิดและวิธีการปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.52	0.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและโครงการต่างๆ ที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.48	0.62	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน	4.51	0.60	มากที่สุด
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดกระบวนการความร่วมมือในการดำเนินงานตามเป้าหมาย	4.48	0.64	มาก
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน	4.42	0.67	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีค่านิยมร่วมกันในการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.47	0.65	มาก
รวม	4.48	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.61) และ ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
 ร่วมกัน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นแบบทีม ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.43	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเกื้อหนุนให้มีปฏิสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน	4.38	0.73	มาก
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.65	มาก
4. ผู้บริหารมีการสนับสนุนการให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	4.40	0.70	มาก
5. ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ โดยใช้กระบวนการชี้แนะ เอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นครู	4.38	0.69	มาก
6. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและคอยผลักดันให้ทีมสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.67	มาก
รวม	4.40	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นแบบทีม ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.73) และ ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ โดยใช้กระบวนการชี้แนะ เอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นแบบทีม ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.43	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเกื้อหนุนให้มีปฏิสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน	4.38	0.73	มาก
3. ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยี รวมทั้งแหล่งข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน	4.39	0.67	มาก
4. ผู้บริหารมีการพัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.66	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนา และใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน	4.50	0.63	มากที่สุด
6. ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางการศึกษากับหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นประโยชน์ในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูอย่างเปิดกว้างและหลากหลาย	4.45	0.64	มาก
รวม	4.41	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาและใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาและสถานที่ให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน	4.48	0.61	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลที่ได้จากการวัดผล นำไปปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.48	0.62	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน	4.45	0.66	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู	4.36	0.68	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงทั้งการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.47	0.62	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการกำกับ ติดตาม การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงทั้งการเรียนรู้ของครูถึงผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.47	0.64	มาก
รวม	4.45	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลที่ได้จากการวัดผล นำไปปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.62) และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.68)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

รายการ	จำแนกตามขนาดสถานศึกษา								แปลผล
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ผลรวม		
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.70	0.42	4.43	0.57	4.27	0.60	4.47	0.56	มาก
2. ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน	4.72	0.50	4.41	0.57	4.36	0.61	4.48	0.56	มาก
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน	4.65	0.47	4.36	0.65	4.19	0.56	4.40	0.61	มาก
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.64	0.46	4.36	0.58	4.27	0.58	4.41	0.56	มาก
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.68	0.44	4.41	0.60	4.27	0.56	4.45	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.68	0.37	4.39	0.54	4.27	0.51	4.44	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

กลุ่มครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.40) และ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.46)

กลุ่มครูในสถานศึกษานขนาดกลาง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.57) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดสองด้าน คือด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.64) และด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.58)

กลุ่มครูในสถานศึกษานขนาดใหญ่ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.61) และ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.56)

ตารางที่ 4.9 ค่าความแปรปรวนในบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	6.035	2	3.017	10.181	0.000*
	ภายในกลุ่ม	85.059	287	0.296		
	รวม	91.094	289			
2. ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5.639	2	2.820	9.770	0.000*
	ภายในกลุ่ม	83.424	287	0.291		
	รวม	89.063	289			
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.947	2	3.474	9.926	0.000*
	ภายในกลุ่ม	100.436	287	0.350		
	รวม	107.383	289			
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5.344	2	2.672	8.849	0.000*
	ภายในกลุ่ม	86.666	287	0.302		
	รวม	92.010	289			
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5.870	2	2.935	9.572	0.000*
	ภายในกลุ่ม	87.998	287	0.307		
	รวม	93.868	289			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.874	2	2.937	11.951	0.000*
	ภายในกลุ่ม	70.532	287	0.246		
	รวม	76.406	289			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้งด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.10 ค่าเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน				
ขนาดเล็ก	4.70	-	0.27*	0.43*
ขนาดกลาง	4.43	-	-	0.16
ขนาดใหญ่	4.27	-	-	-
ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน				
ขนาดเล็ก	4.72	-	0.31*	0.35*
ขนาดกลาง	4.41	-	-	0.04
ขนาดใหญ่	4.37	-	-	-
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน				
ขนาดเล็ก	4.65	-	0.29*	0.46*
ขนาดกลาง	4.36	-	-	0.17
ขนาดใหญ่	4.19	-	-	-

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
ขนาดเล็ก	4.64	-	0.29*	0.37*
ขนาดกลาง	4.35	-	-	0.08
ขนาดใหญ่	4.27	-	-	-
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
ขนาดเล็ก	4.68	-	0.27*	0.41*
ขนาดกลาง	4.41	-	-	0.14
ขนาดใหญ่	4.27	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.10 พบว่ามีผลเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่

ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษา
ขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษานขนาดกลาง และสถานศึกษานขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05
และสถานศึกษานขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษานขนาดใหญ่



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 แบ่งเป็น 3 หัวข้อใหญ่ คือ 1) สรุปผลการวิจัย 2) อภิปรายผล และ 3) ข้อเสนอแนะ โดยเสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,047 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 72 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 168 คน และ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 50 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ปีการศึกษา 2562 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและเทียบสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 72 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 168 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 50 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 โดยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน 4) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2.4 การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยหาคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 โดยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความสอดคล้องของคำถามกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา (Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และมีการหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยวิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Reliability coefficient alpha) มีค่าความเที่ยงโดยรวมเท่ากับ 0.96 และเมื่อพิจารณาความเที่ยงในแต่ละด้านพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเท่ากับ 0.86 ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน เท่ากับ 0.91 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เท่ากับ 0.92 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เท่ากับ 0.83 และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เท่ากับ 0.87

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย ส่งให้สถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งนัดหมายเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืน

3) ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษาด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1.3.1 หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentile) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

1.3.3 หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำแนกขนาดสถานศึกษา และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe)

1.4 สรุปผลการวิจัย

1.4.1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน เรียงลำดับข้อมูลดังนี้ 1) ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน 2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากถึง

มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบแก่ครูในการปฏิบัติงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอความคิดและวิธีการปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลที่ได้จากการวัดผล นำไปปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนา และใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาและสถานที่ให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นแบบทีม ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ โดยใช้กระบวนการชี้แนะ เอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต

2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่

ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่

2. อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญ ในการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ส่งเสริมหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ในการพัฒนาครู เพราะครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพทางการศึกษา อีกทั้งยังมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศเพื่อการขับเคลื่อน PLC ผู้สถานศึกษา ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารคือการบริหารจัดการ ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ อีกทั้ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศษ. 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560) จะต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง โดยทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของสังคมศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาท สำคัญในการที่จะส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างมี ประสิทธิภาพ ดังที่ ญัฐิกา นครสูงเนิน (2556) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมากกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทองทวียังยศ (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัย ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูมากที่สุด

2.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้าง

ภาวะผู้นำร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน สาเหตุที่ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากหลักการบริหารการศึกษาในปัจจุบันนั้นให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ วางแผนและดำเนินงานขององค์กร โดยผู้บริหารจะต้องมีการกระจายอำนาจ สร้างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปณัฐ อุดมศรี (2558, น. 300-320) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม การกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน การปฏิบัติงานแบบร่วมมือ การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนวิธีการปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญชอบ จันทาพูน (2561, น. 203-210) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โรงเรียนเทศบาล 1 ต้นยาง จังหวัดเชียงราย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเทศบาล 1 ต้นยาง จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 5 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) กลยุทธ์การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 2) กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 4) กลยุทธ์การบริหารที่เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) กลยุทธ์การแสวงหาการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้งด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งผลเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ดังนี้

2.3.1 ด้านวิสัยทัศน์ สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีบริบทที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนครูน้อย ครูทำงานหลายหน้าที่ มีโอกาสที่จะได้ทำงานร่วมกัน พบปะ พูดคุยกันได้มากกว่าผู้บริหารจึงเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียนรวมทั้ง การสร้างค่านิยมร่วมกัน และกำหนดทิศทางเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ง่าย เป็นหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กร ในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มักจะมีโครงสร้างหน้าที่ในโรงเรียนที่ชัดเจน ครูแต่ละคนรับผิดชอบทำงานตามหน้าที่ของตน ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์มักเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ซึ่ง Hord (1992, อ้างถึงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2561, น.43-45) กล่าวถึง งานวิจัยจากต่างประเทศที่มุ่งศึกษาการดำเนินงานของ PLC ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนกระบวนการสร้าง PLC เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนแบบมีอาชีพของครูได้ประสบความสำเร็จมีบทบาทในการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับครูทุกคนเพื่อสร้างภาพของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในห้องเรียน เพื่อให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น เมื่อได้ภาพของเป้าหมายร่วมนั้นแล้ว สมาชิกในทีมก็จะสามารถมองเห็นภาพต่อมามีว่าพวกเขาควรทำงานร่วมกันอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมนั้น ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องหยิบประเด็นวิสัยทัศน์นี้มาอ้างอิงในการประชุมคณะครูทุกครั้ง พร้อมทั้งช่วยให้ครูเกิดความชัดเจนว่า กระบวนการของ PLC สามารถช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับเสถียร อ่วมพรหม (2561, น.17-19) ที่ได้กล่าวถึงหลักการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมว่า ควรมีการส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษา และการใช้วิสัยทัศน์เป็นหลักประกอบการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมช่วยให้ครูมองเห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถตามวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งกระตุ้นให้คณะครูมีจิตใจที่มุ่งมั่น ในอันที่จะทำให้วิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกลายเป็นความจริง และต้องให้การสนับสนุนให้มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.3.2 ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดเล็กคณะครูจะมีความใกล้ชิดกัน

มากกว่า และเนื่องด้วยจำนวนครูน้อย แต่ภาระงานมีมาก ครูหนึ่งคนอาจรับผิดชอบหลายงาน ผู้บริหารจึงต้องมีการจัดสรรหน้าที่และอำนาจ ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ดังแนวคิดของสิริพรรณ สุวรรณมรรคา(2561, น. 11-14) ที่กล่าวถึงหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพข้อหนึ่งว่า บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องล้วนมีคุณค่าและความสำคัญจึงต้องร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้ในกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีจำนวนครูมากกว่า และครูแต่ละคนมักมีหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มาก ผู้บริหารก็จะมอบบทบาทในการกระจายอำนาจให้กับครูระดับหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน เพื่อไปกระจายงานต่อในกลุ่มเล็กๆ ซึ่งความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนจะเป็นไปอย่างหลวมๆ ไม่แน่นแฟ้นเหมือนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่ง Melanie S. Morrissey (2000, P.35-37) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ผู้บริหารต้องมองว่าพนักงานมืออาชีพเป็นทรัพยากรสำหรับโรงเรียน ต้องมีการปรับปรุงและดำเนินการตามขั้นตอน เพื่อเพิ่มความเป็นผู้นำ สนับสนุนให้ครูสมมติบทบาทความเป็นผู้นำในการพัฒนาสิ่งใหม่โปรแกรม และกิจกรรม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ

2.3.3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดเล็ก คณะครูมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันมากกว่า โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ได้ง่ายกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนครูมาก และความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูจะห่างเหินมากกว่าคณะครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่ง วิจารย์พานิช (2555, น. 146) กล่าวว่า การดำเนินการเพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องการจัด โครงสร้างและระบบเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการปฏิบัติ โครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงาน ในโรงเรียนจากระบบการทำงานแบบแยกกันทำมาเป็นระบบทีม หรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (collective culture) โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอน จะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนล่าช้าหลังให้เรียนตามทันเพื่อนร่วมชั้น โดยที่การช่วยเหลือนั้นดำเนินงานในลักษณะทีมงานที่มีบุคลากรหลายฝ่ายเข้ามา ร่วมกัน และทำอยู่ภายในเวลาตามปกติของโรงเรียนไม่ใช่การสอนนอกเวลา รวมทั้งมีเวลาสำหรับครูประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของคนเพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยบุญชอบ จันทาทุน (2561, น.84-85) ได้กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรม

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุนหรือเพื่อเอื้ออาทร 3) การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อถือว่าไว้วางใจเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์ 4) การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการและ 5) การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน

2.3.4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษานขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษานขนาดกลาง และสถานศึกษานขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษานขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษานขนาดใหญ่ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสามารถจัดสรร เวลา สถานที่ สำหรับที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ง่ายกว่า อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็กสามารถทำให้การสื่อสารกันได้ง่ายกว่า โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่ง Hord (1992, อ้างถึงใน สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2561, น.43-45) ได้กล่าวว่าการดำเนินงานของ PLC ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลา บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และจัดหาแหล่งข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555, น. 146) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ "เวลา" ที่จะต้องปรับเปลี่ยนการจัดการเวลาหรือการใช้เวลาเรียนของผู้เรียนและเวลาทำงานของครูเสียใหม่ เพื่อให้ทำงานนั้นมาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งให้สามารถทำงานแบบทีมใช้การร่วมมือรวมพลังในการแก้ปัญหาต่างๆ หรือดำเนินการต่อประเด็นท้าทายและสร้างสรรค์กลยุทธ์ทางการสอนใหม่ๆ อีกทั้งงานวิจัยของ อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู โรงเรียนเอกชน ยังกล่าวถึงการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและการพัฒนาโรงเรียน

2.3.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนครูน้อย ผู้บริหารสามารถกำกับติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ง่ายกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนครูมากกว่า โดยวิจารณ์ พานิช (2555, น. 146) กล่าวว่า การดำเนินการเพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น โรงเรียนจะต้องมีระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้ที่แม่นยำและเชื่อถือได้เพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันความก้าวหน้าของผู้เรียนตามเป้าหมายในการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้น ครูและผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายร่วมกันและมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน โดยมุ่งใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องด้วยการเฉลิมฉลองความสำเร็จซึ่งเป็นกระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานแบบเดิมไปสู่วิธีการใหม่ที่ผู้เรียนทุกคนได้รับความเอาใจใส่และการช่วยเหลือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัศมี นักดนตรี (2560, น. 33-34) ที่ได้กล่าวถึงการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้วยสุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การประเมินผลที่มุ่งเน้นการประเมินการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เชื่อมโยง 2 มิติ คือ การเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะ 3) การสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยตัวชี้วัดความก้าวหน้าที่สำคัญที่สุดคือตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 4) การชี้แนะพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพในลักษณะการสืบสอบแบบชื่นชมเพื่อกระตุ้นและจูงใจแก่ครู 5) การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสื่อสารให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งและจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ภายใต้กรอบการทำงานเดียวกัน 6) การสังเกตการณ์ของฝ่ายบริหารที่มุ่งเน้นการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ โดยการจذبบันทึกการพูดคุยสะท้อนผลการปฏิบัติแก่ครู

3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่เขต 2 ผลการวิจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเกื้อหนุน ให้มีปฏิสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ โดยใช้กระบวนการชี้แนะ เอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นครู

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

3.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่ปรึกษาและคอยผลักดันให้ทีมสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสรรเวลาและสถานที่ให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ

3.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาสื่อและเทคโนโลยี รวมทั้งแหล่งข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

3.2.2 ควรมีการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร กระจำแสง, เณลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และ นลินฉวี ดิษฐ์ศักดิ์. (2560). บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 11(6). 156-161.
- กัมพล เจริญรักษ์. (2559). การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อปฏิรูปโรงเรียน. *วารสารวิชาการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ*. 19(2). 56-61.
- แจ่มทอง สิริแสงเลิศ. (2561). การบริหารการจัดการเรียนการสอน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา*. หน่วยที่ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2553). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จำลอง นักพ่อน. (2561). กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 14 (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชวลิต ชุกาแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 23(2). 1-5.
- ณรงค์ ชุ่มทอง. (2560). *PLC มิติใหม่ นวัตกรรมเพื่อคุณภาพการศึกษาไทย*. สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_484184.
- ณัฐภา นครสูงเนิน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). *การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงาน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ธารทิพย์ ไชยโหวาร. (2559). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตน้ำพอง - กระนวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 8 "Research 4.0 Innovation and Development SSRU's 80th Anniversary"*. 1033-1042.

- ธีระ รุณเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นวรรตน์ ไวชมพู่ และ สุจิตรา จรจิตร. (2560). การเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*. 4(1). 265-277.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชอบ จันทาพูน. (2561). *กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเทศบาล 1 ตำบลยาง จังหวัดเชียงราย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 6(2). 284-295.
- ประภาพรธรรม รักเลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ประเสริฐ ครอบแก้ว. (2545). *บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม, ชัยณูพงศ์ ศรีจันทร์, ภัทราพร เกษสังข์, สมยงค์ สีขาว, และธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย. (2561). ข้อเสนอแนะทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย. *ศึกษาศาสตร์สารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 2(3), 56.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *ความหมายของคำว่าส่งเสริม*. สืบค้นจาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>.
- พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน. (2558). การบริหารการศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4(2). 320-325.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธี และกัลยมน อินทสุต. (2558). *การบริหารงานวิชาการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- เมธาสิทธิ์ ธีญรัตน์ศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. *วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)* 2(2). 214-228.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2542) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542, สืบค้นจาก
<http://www.moe.go.th/main2/plan/edu-world03.htm>.
- _____. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. สืบค้นจาก
<http://www.mratchakitcha.soc.go.th/index.php>.
- รุจิร ภู่อาระ. (2558). การบริหารวิชาการและการประกันคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ:
 มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- วาสนา ทองทวีงยศ . (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ใน
 สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์
 วงศ์.
- _____. (2559). บันทึกชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิรัชดา ทานิล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสารวิทยาลัยบัณฑิต
 เอเชีย, 8(2), 98-99.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
 สงขลานครินทร์, สงขลา.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
 เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการ
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 25(1). 93-101.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊กฟ้อยท์.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิชัย เดชสุวรรณนิธิ. (2562). ข่าวประชาสัมพันธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงใหม่เขต 2. สืบค้นจาก https://www.cme2.go.th/news/cme2_personnel/main/activity_images_cme2?pid=1823.
- สุทธิวรรณ ดันตริจนาวงศ์. (2561). แนวคิดร่วมสมัยทางการบริหาร. ใน ประมวลสารระชุดวิชา
 ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 10 (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี:
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. (2562ก). การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT. สืบค้นจาก. <http://ita.cme2.go.th/>.

_____. (2562ข). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน Onet. สืบค้นจาก. <https://cme2.go.th/onet/60>.

_____. (2562ค). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2561. สืบค้นจาก. <http://ita.cme2.go.th/>.

_____. (2562ง). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา 2561. สืบค้นจาก. <https://cme2.go.th/onet/60>.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2560). ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภานำแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ประจำปี 2560. สืบค้น จาก <http://www.korat7.go.th/web/index.php/component/content/article/84/6818>.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. สืบค้นจาก <http://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540>.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. สืบค้นจาก www.ben.ac.th > main > content > download > PLC.

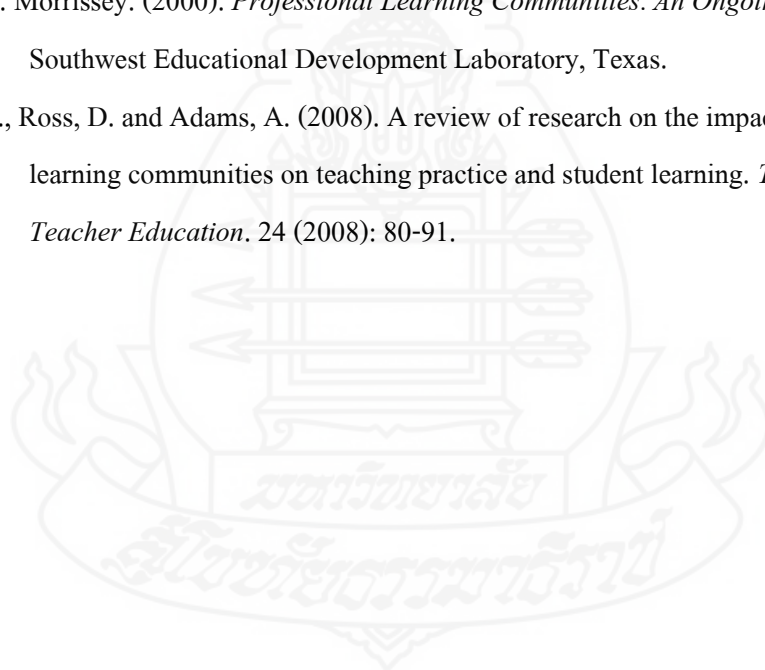
สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. หน่วยที่ 6 (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุพิชฌาย์ โสแก้ว. (2547). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5. (สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

เสถียร อ่วมพรหม. (2560). แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community: PLC. อุทัยธานี: ชมรมเด็ก.

สมเดช สาวันดี. (2553). การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

- หวน พันธุ์พันธ์. (2552). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. สืบค้นจาก <http://personal.swu.ac.th/facstaff/huan>.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครู โรงเรียนเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อำนาจ เหลื่อน้อย. (2561) *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- Joan L. Buttram & Elizabeth N. Farley-Ripple. (2016). *The Role of Principals in Professional Learning Communities*. University of Delaware, Newark, USA.
- Hord S. M. (1997) . *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Melanie S. Morrissey. (2000). *Professional Learning Communities: An Ongoing Exploration*. Southwest Educational Development Laboratory, Texas.
- Vescio, V., Ross, D. and Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24 (2008): 80-91.





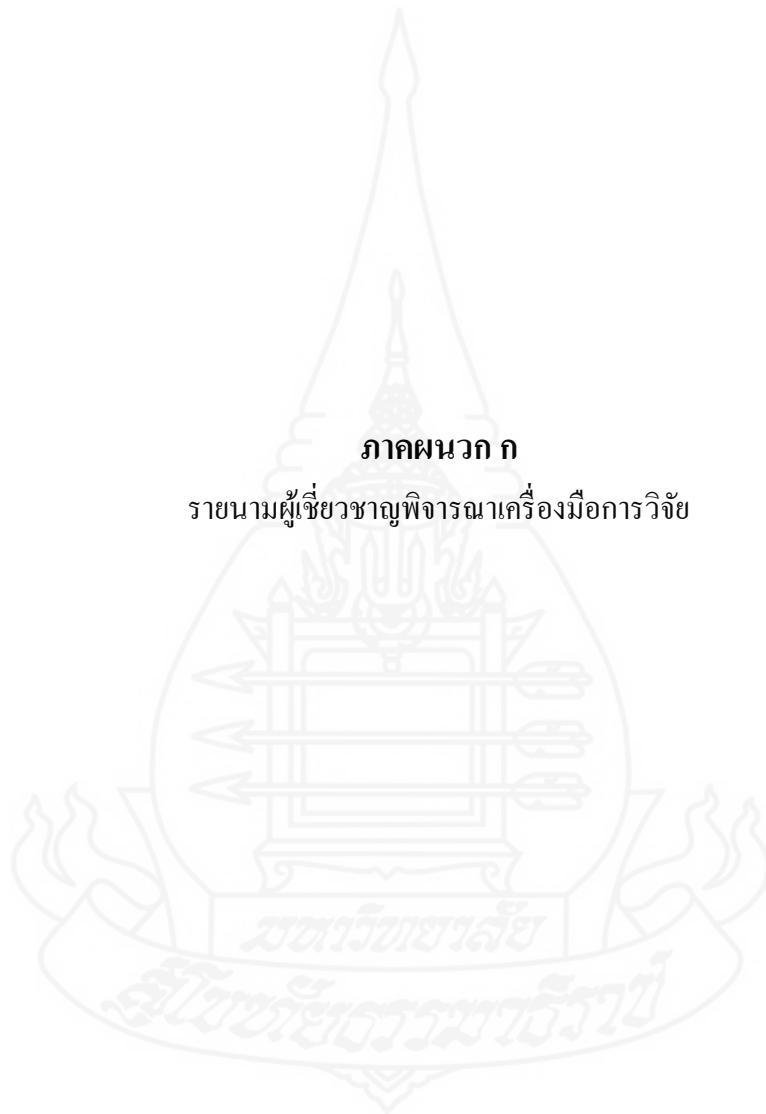
ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือการวิจัย

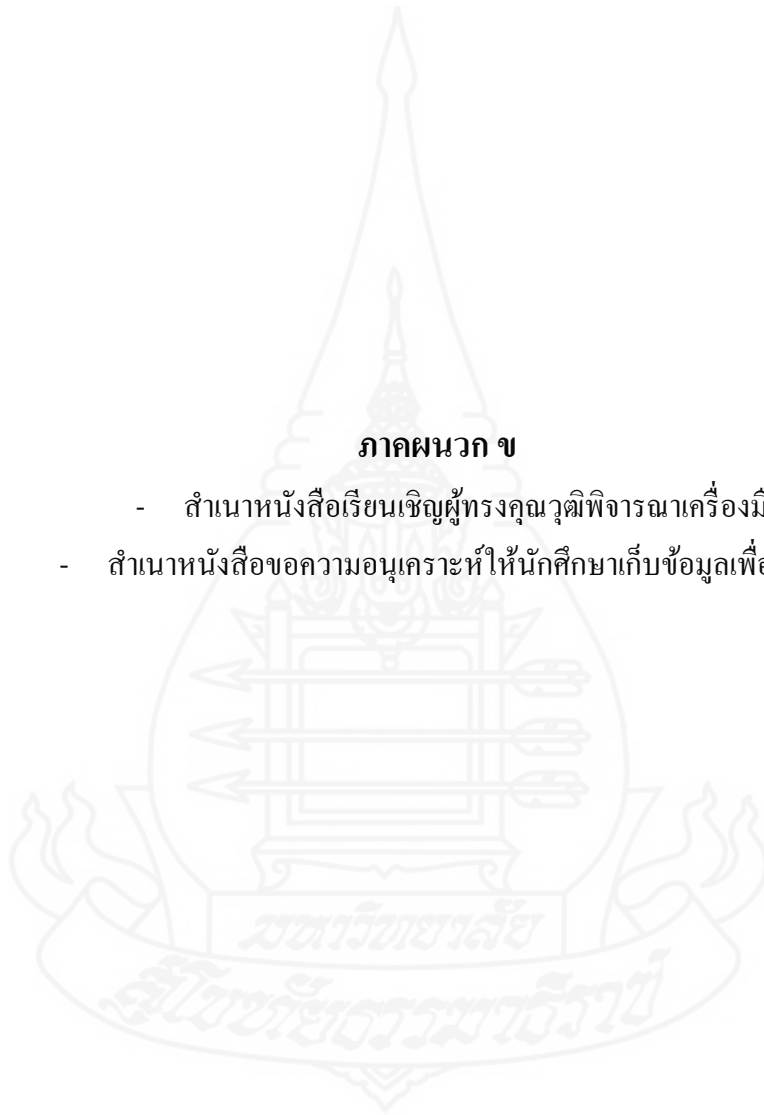


รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือการวิจัย

1. ชื่อ นายโชคชัย โชคภัทรชัย
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านคอนแก้ว อ.แมริม จ.เชียงใหม่
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยมกุฏ
 ราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
 คอนแก้ว อ.แมริม จ.เชียงใหม่
2. ชื่อ นายประจวบ บุญเกียรติเดชากุล
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนสันป่าตองเทศบาลตำบลยูหว่า 1 อ.สันป่าตอง จ.เชียงใหม่
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสัน
 ป่าตองเทศบาลตำบลยูหว่า 1 อ.สันป่าตอง จ.เชียงใหม่
3. ชื่อ นายเดมิตร จัปจันทร์
 สถานที่ทำงาน เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อ.เมือง จ.เชียงใหม่
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยนเรศวร
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาระดับกลาง
 เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อ.เมือง จ.เชียงใหม่ และรักษาราชการแทนผู้อำนวยการ
 โรงเรียนอนุบาลหนองป่าครั่ง 2 อ.เมือง จ. เชียงใหม่

ภาคผนวก ข

- สำเนาหนังสือเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายโชคชัย โชคภัทรชัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนุชจรินทร์ ทับทิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาบริหารการศึกษา วิชาเอกบริหารการศึกษาศาขวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต ๒ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายประจวบ บุญเกียรติเดชากุล
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนุชจรินทร์ ทับทิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาบริหารการศึกษา วิชาเอกบริหารการศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต ๒ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเดมิตร จับจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนุชจรินทร์ ทับทิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาการบริหารการศึกษา วิชาเอกบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต ๒ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๗๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต ๒

ด้วย นางสาวนุชจรินทร์ ทับทิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต ๒

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน ในวันที่ ๖ - ๑๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติคราะจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘-๒๙๐๑-๖๕๕๖

ภาคผนวก ค

ค่าความตรงของแบบสอบถาม



ค่าความตรงของแบบสอบถาม

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ การพัฒนาการศึกษา	ความสอดคล้อง			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรง คุณวุฒิ 1	ผู้ทรง คุณวุฒิ 2	ผู้ทรง คุณวุฒิ 3		
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
1	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและความ รับผิดชอบแก่ครูในการปฏิบัติงาน ต่างๆ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจร่วมกัน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอ ความคิดและวิธีการปฏิบัติงานอย่าง อิสระ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการยกย่อง สนับสนุน ให้ กำลังใจ และให้การยอมรับ ความสามารถของคณะครูในการ ปฏิบัติงานต่างๆ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นว่าครู คือส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนให้ ประสบความสำเร็จ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครูในโรงเรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน						
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ชุมชน มี ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมกำหนด นโยบาย และ โครงการต่างๆที่จัดทำขึ้น อย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ การพัฒนาการศึกษา	ความสอดคล้อง			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรง คุณวุฒิ 1	ผู้ทรง คุณวุฒิ 2	ผู้ทรง คุณวุฒิ 3		
	โรงเรียน					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดกระบวนการความร่วมมือในการดำเนินงานตามเป้าหมาย	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีค่านิยมร่วมกันในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน						
13	ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นแบบทีม ให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเกื้อหนุน ให้มีปฏิสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่าง	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ การพัฒนาการศึกษา	ความสอดคล้อง			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรง คุณวุฒิ 1	ผู้ทรง คุณวุฒิ 2	ผู้ทรง คุณวุฒิ 3		
	สร้างสรรค์					
17	ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรม กัลยาณมิตรทางวิชาการ โดยใช้ กระบวนการชี้แนะ เอาใจใส่และรับฟัง ความคิดเห็นครู	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและคอยผลักดัน ให้ทีมสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมี ประสิทธิภาพ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
19	ผู้บริหารส่งเสริม บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาและสถานที่ ให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยี รวมทั้งแหล่งข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีการพัฒนาหรือปรับปรุงช่อง ทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรใน สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนา และใช้ นวัตกรรมในการเรียนการสอน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทาง การศึกษากับหน่วยงานอื่นเพื่อเป็น ประโยชน์ในการประสานความร่วมมือ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ การพัฒนาการศึกษา	ความสอดคล้อง			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรง คุณวุฒิ 1	ผู้ทรง คุณวุฒิ 2	ผู้ทรง คุณวุฒิ 3		
	ในการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูอย่างเปิด กว้างและหลากหลาย					
การประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้าง กระบวนการวัดผลเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลที่ได้ จากการวัดผล นำไปปรับปรุงการ เรียนรู้ของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเปิดโอกาสให้ ผู้เรียน ได้แสดงความคิดเห็น และให้ ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศการ เรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผล การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงทั้งการเรียนรู้ของ ครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครู เพื่อสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงาน ของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ความเที่ยงของแบบสอบถาม

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

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
.96	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.20	.610	30
a2	4.03	.669	30
a3	4.20	.664	30
a4	3.90	.662	30
a5	3.97	.718	30
a6	4.10	.759	30
b1	4.10	.759	30
b2	4.17	.648	30

b3	4.07	.640	30
b4	4.10	.607	30
b5	4.07	.640	30
b6	4.10	.548	30
c1	4.10	.662	30
c2	4.10	.759	30
c3	3.93	.828	30
c4	3.90	.759	30
c4	3.70	.750	30
c6	3.97	.765	30
d1	3.40	.932	30
d2	3.57	.626	30
d3	3.60	.894	30
d4	3.73	.640	30
d5	4.03	.615	30
d6	3.83	.648	30
e1	3.90	.712	30
e2	3.97	.556	30
e3	3.97	.765	30
e4	4.23	.430	30
e5	4.00	.643	30
e6	4.00	.695	30

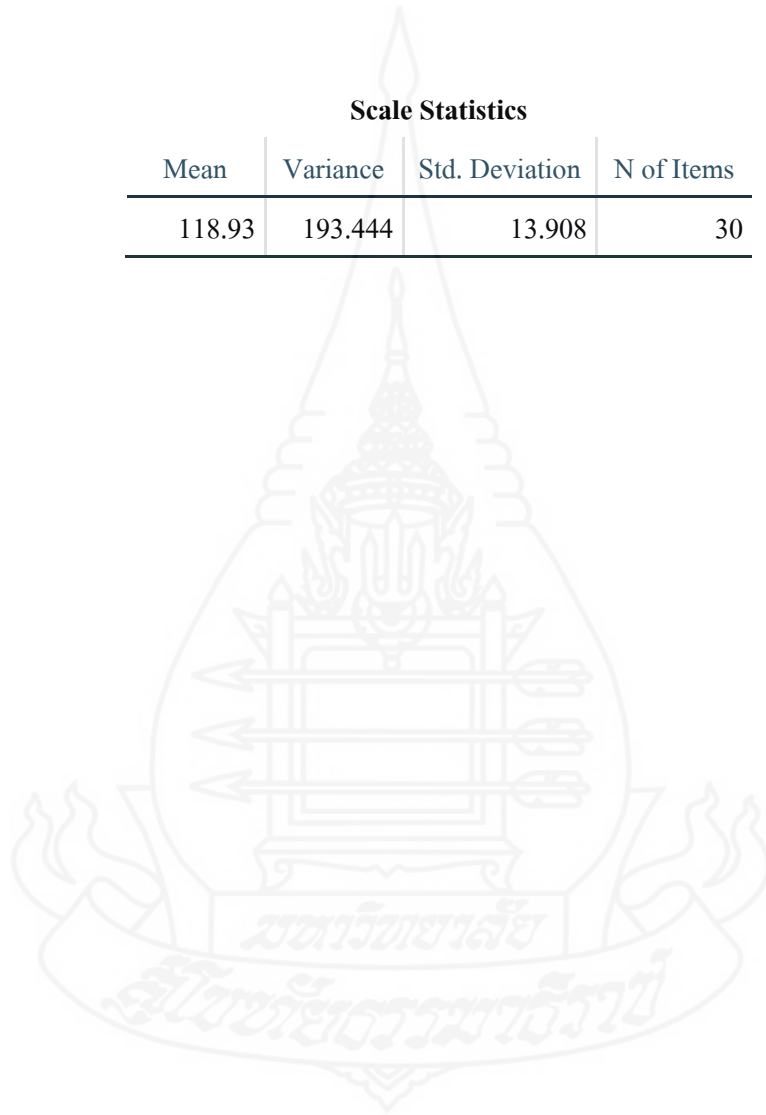
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	114.73	188.478	.274	.958
a2	114.90	181.679	.628	.956
a3	114.73	182.685	.574	.956
a4	115.03	181.826	.626	.956
a5	114.97	181.482	.591	.956
a6	114.83	177.799	.745	.955
b1	114.83	179.454	.660	.956
b2	114.77	182.254	.616	.956
b3	114.87	179.637	.781	.955
b4	114.83	181.661	.697	.955
b5	114.87	180.257	.744	.955
b6	114.83	181.040	.821	.955
c1	114.83	182.006	.616	.956
c2	114.83	178.626	.702	.955
c3	115.00	175.517	.786	.955
c4	115.03	175.206	.879	.954
c4	115.23	177.771	.756	.955
c6	114.97	177.964	.730	.955
d1	115.53	185.016	.298	.960
d2	115.37	181.895	.661	.956
d3	115.33	181.402	.467	.958
d4	115.20	180.097	.754	.955
d5	114.90	187.748	.316	.958
d6	115.10	180.369	.727	.955
e1	115.03	178.516	.758	.955
e2	114.97	182.033	.740	.955

e3	114.97	176.723	.793	.954
e4	114.70	191.872	.116	.959
e5	114.93	180.478	.726	.955
e6	114.93	179.375	.730	.955

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
118.93	193.444	13.908	30



ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2” เป็นการตอบแบบสอบถามโดยไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม หน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องแต่ประการใด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะถูกนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2

ขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

(นางสาวนุชจรินทร์ ทับทิม)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

1. หญิง 2. ชาย

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 26-35 ปี
 3. 36-45 ปี 4. 46-55 ปี
 5. มากกว่า 55 ปี

3. วุฒิทางการศึกษา

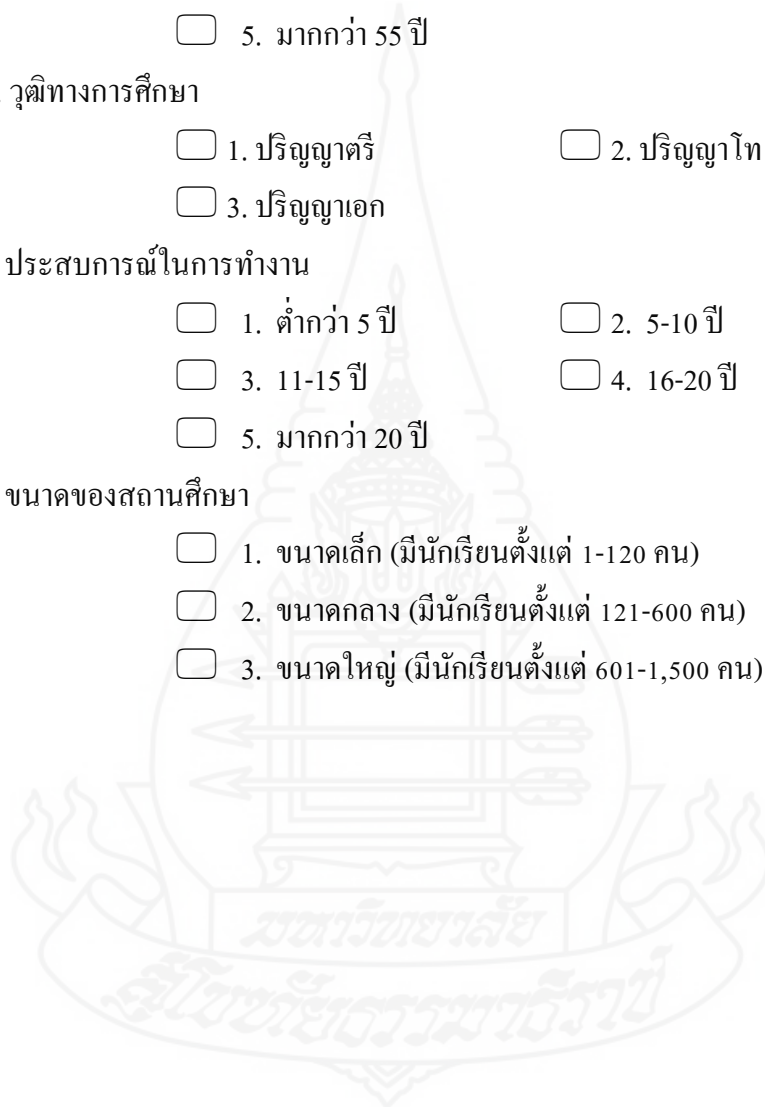
- 1.ปริญญาตรี 2.ปริญญาโท
 3.ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5-10 ปี
 3. 11-15 ปี 4. 16-20 ปี
 5. มากกว่า 20 ปี

5. ขนาดของสถานศึกษา

1. ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)
 2. ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)
 3. ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน)



ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนา
การศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่
เขต 2

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา ขอให้ท่านประเมินข้อความเหล่านี้จากสภาพ
ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความ
คิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา	ระดับบทบาทของ ผู้บริหาร					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน							
1	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบแก่ครู ในการปฏิบัติงานต่างๆ						
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกัน						
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอความคิดและวิธีการ ปฏิบัติงานอย่างอิสระ						
4	ผู้บริหารมีการยกย่อง สนับสนุน ให้กำลังใจ และให้การ ยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่างๆ						
5	ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นว่าครูคือส่วนหนึ่งในการ พัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ						
6	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใน โรงเรียน						

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา	ระดับบทบาทของผู้บริหาร					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน							
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน						
8	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และโครงการต่างๆที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน						
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน						
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดกระบวนการความร่วมมือในการดำเนินงานตามเป้าหมาย						
11	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน						
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีค่านิยมร่วมกันในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน							
13	ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นแบบทีม ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน						
14	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเกื้อหนุน ให้มีปฏิสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน						
15	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ						
16	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์						
17	ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ โดยใช้กระบวนการชี้แนะ เอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นครู						

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา	ระดับบทบาทของผู้บริหาร					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
18	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและคอยผลักดันให้ทีมสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ						
การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเกื้อหนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ							
19	ผู้บริหารส่งเสริม บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
20	ผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาและสถานที่ให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ						
21	ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยี รวมทั้งแหล่งข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน						
22	ผู้บริหารมีการพัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
23	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนา และใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน						
24	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางการศึกษากับหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นประโยชน์ในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูอย่างเปิดกว้างและหลากหลาย						
การประเมินผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ							
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน						
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลที่ได้จากการวัดผล นำไปปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน						
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน						
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู						

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา	ระดับบทบาทของผู้บริหาร					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงทั้งการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน						
30	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวนุชจรินทร์ ทับทิม
วัน เดือน ปีเกิด	15 พฤษภาคม 2527
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกคณิตศาสตร์ เกียรตินิยมอันดับ 1 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2549 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสื่อสารศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2553
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนดอนแก้วนเรมิตปัญญา อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่
ตำแหน่ง	ครู

