

แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ว่าที่ร.ต.หญิงเกษมา วรินทร์เวช

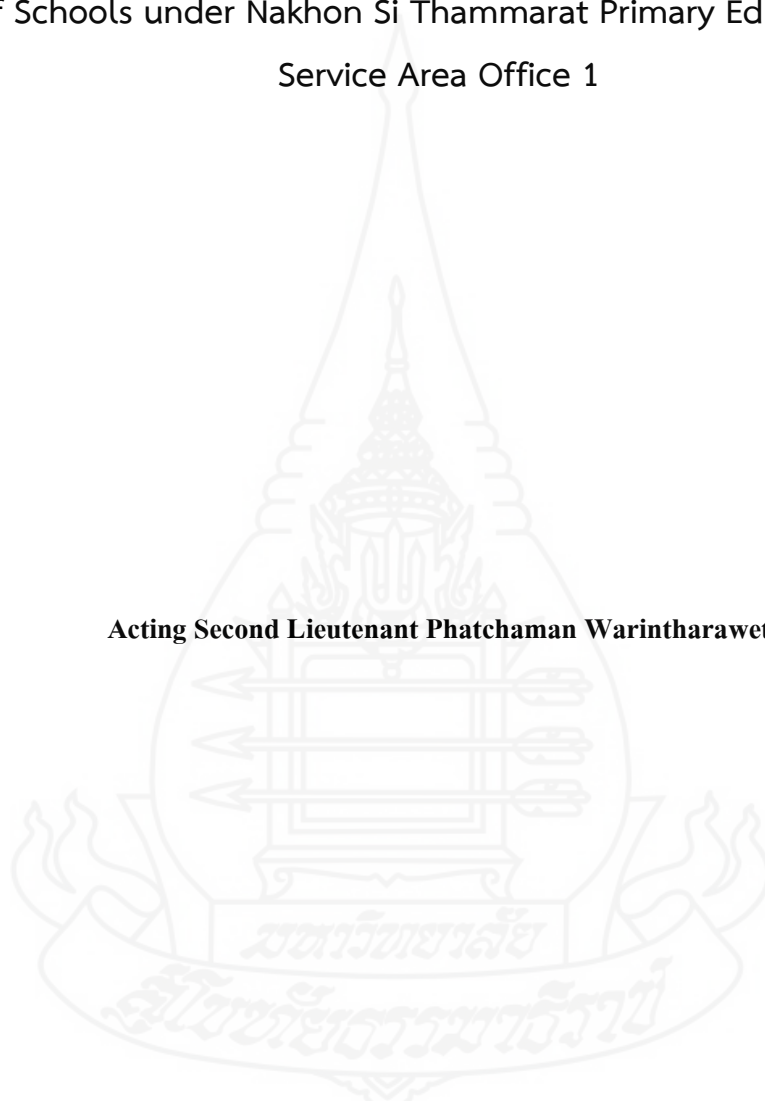


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

Guidelines for Development of Being Professional Learning Community  
of Schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational  
Service Area Office 1

**Acting Second Lieutenant Phatchaman Warintharawet**



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  
2021


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 1  
ชื่อและนามสกุล ว่าที่ ร.ต.หญิง ภัชมาณ วรินทร์เวช  
แขนงวิชา บริหารการศึกษา  
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวีไชย จารึกศิลป์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวีไชย จารึกศิลป์)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ)

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

**ผู้ศึกษา** ว่าที่ ร.ต.หญิง ภัชมาณ วรินทร์เวช รหัสนักศึกษา 2612300729

**ปริญญา**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวีไชย จารึกศิลป์ ปีการศึกษา 2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และ (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 308 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเคร็จซี่และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานค่าเกี่ยวกับระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำร่วม และ 2) แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา พบว่า (2.1) ผู้บริหารต้องร่วมกับครู ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน กำหนดทิศทางการสร้างภาพอนาคตด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2.2) ควรส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2.3) ควรสนับสนุนการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เอื้อต่อการดำเนินการในสถานศึกษา โดยสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม (2.4) ควรให้สมาชิกทุกคนเกิดความตระหนักว่าพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติ และประเมินร่วมกัน (2.5) ควรส่งเสริมให้ครูได้มีการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และ (2.6) ผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน และต้องสร้างแรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรในทีมเกิดพลังในการทำงาน

**คำสำคัญ** ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการพัฒนา ประถมศึกษา

**Independent study title:** Guidelines for Development of Being Professional Learning Community of Schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1

**Author:** Acting Second Lieutenant Phatchaman Warintharawet; **ID:** 2612300729;

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

**Independent study advisor:** Dr. Thitikorn Yawichai Charueksilp;

**Academic year:** 2021

### Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of being professional learning community of schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to study guidelines for development of being professional learning community of schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1.

The research sample consisted of 308 teachers in schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 obtained by stratified random sampling based on school size and then simple random sampling. The sample size was determined based on the Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The key research informants were five experts. The research instruments were a rating scale questionnaire on being professional learning community of school, with reliability coefficient of .98, and a semi-structure interview form on guidelines for development of being professional learning community of school. Research data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

Research findings revealed that 1) the overall being professional learning community of the schools was rated at the high level; when its specific aspects were considered, the specific aspects could be ranked from top to bottom based on their rating means as follows: the supports of being professional learning community aspect, the having joint-vision aspect, the learning exchange aspect, the cooperation and idea sharing aspect, the working as learning team aspect, and the co-leadership aspect, respectively; and 2) regarding guidelines for development of being professional learning community of the schools, it was found that (2.1) the school administrators must cooperate with the teachers, parents, and stakeholders in determination together the direction for creating the future scenario by determination of the vision for mobilization of professional learning community; (2.2) the school administrators should encourage the teachers in each school to participate in mobilization of being professional learning community; (2.3) the school administrators should support the development of being professional learning community by providing sufficient and adequate supporting factors to facilitate the operation in the schools; (2.4) the school administrators should enable every member to realize that in the development of being professional learning community, the members must be open-minded, listen, and propose the operation methods that lead to practice, and collaborate in evaluation; (2.5) the school administrators should encourage the teachers to plan together concerning the adjustment of the instructional process model to enable the students to achieve quality learning; and (2.6) the school administrators should promote and give opportunity for the teachers to participate in every step of the development of being professional learning community, and they should create the motivation to enable the teachers and personnel in the team to have the will power in work performance.

**Keywords:** Professional learning community, Guidelines for development, Primary education

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จิตติกรณ์ ยาวีไชย จารึกศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความ เอาใจใส่จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ ที่ให้ความรู้และข้อแนะนำที่ดี ที่ช่วยพัฒนาความคิดของผู้วิจัยในการทำการศึกษาค้นคว้า อิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ให้ความรู้จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ จนสำเร็จ ตลอดจนเพื่อนๆ พี่น้อง แขนงวิชาบริหารการศึกษา ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันมาโดย ตลอด

ขอขอบพระคุณ นางสาวอัญชลี นามสนธิ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 นางสาวปรีญา สงค์ประเสริฐ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ นางสาวนิภา แก้วประคอง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนลานสกา นายสิริวิชัย ทับสุทธิ ผู้อำนวยการ โรงเรียนราษฎร์บำรุง และนางสาวสุภา วรรณศิลป์ ครูโรงเรียนบ้านคลองดิน ที่ให้ความกรุณา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือ ตลอด ระยะเวลาที่ผู้วิจัยอยู่ระหว่างการศึกษา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบความดี ในครั้งนี้แต่คุณบิดา มารดา คณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ภัชมาน วรินทร์เวช

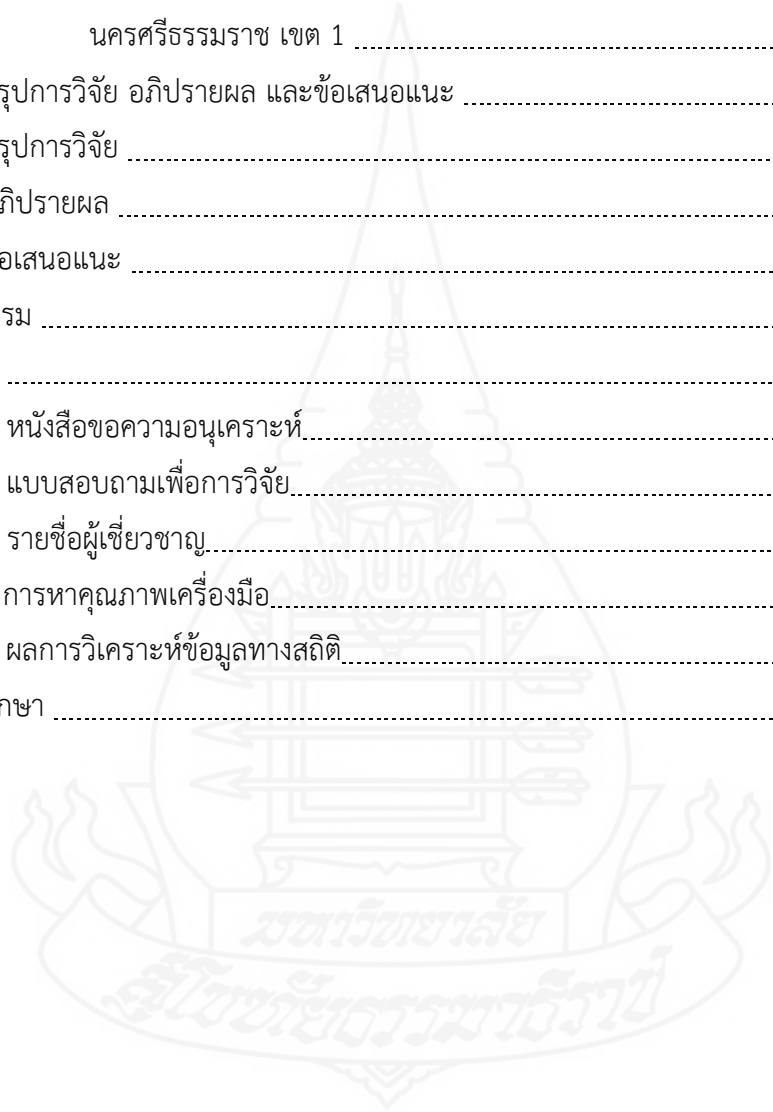
กุมภาพันธ์ 2565

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฌ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	8
แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	34
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 .....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	39
สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย .....	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	44
ระยะที่ 1 ศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 .....	44
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 .....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	50
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 .....	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 .....	59
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	70
สรุปการวิจัย .....	70
อภิปรายผล .....	74
ข้อเสนอแนะ .....	80
บรรณานุกรม .....	83
ภาคผนวก .....	90
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	91
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	104
ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	111
ง การหาคุณภาพเครื่องมือ .....	114
จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ .....	121
ประวัติผู้ศึกษา .....	124





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	27
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน .....	45
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ในการทำงานระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 .....	50
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวม .....	52
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม .....	53
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม .....	54
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ .....	55
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความร่วมมือร่วมใจ .....	56
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ .....	57
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ .....	58

ญ

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 5



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การสร้างและพัฒนาเยาวชนไทย ให้เป็นคนดี และคนเก่ง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการมีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ เน้นการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ผู้เรียนสามารถสร้างวิสัยทัศน์และวางแผนอนาคตที่ดีของตนเองได้ รวมถึงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของคนไทยและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติเป็นหลัก กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดให้มีการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษาให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท รวมถึง เด็กพิการและด้อยโอกาส มีความรู้ และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป โดยเฉพาะ ทักษะการอ่าน การเขียน และการคิด เพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับสูงและโลกของการทำงาน เร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหา ทักษะ และกระบวนการเรียนการสอนซึ่งประกอบไปด้วยมาตรฐาน และการประเมิน หลักสูตร และการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

ในขณะเดียวกันก็ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ เร่งรัดปรับปรุงสถานศึกษาให้เป็นองค์กร ที่มีความเข้มแข็งมีแรงบันดาลใจ และมีวิสัยทัศน์ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ที่สามารถจัดการเรียนการสอน อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการให้บริการที่ดีทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เร่งรัด การกระจายอำนาจและความ

รับผิดชอบ ส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ปรับปรุงระบบของสถานศึกษา ให้เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำ เน้นการมีส่วนร่วมและการประสานงาน สามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษา ระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรทางสังคมอื่น มุ่งสร้างพลเมืองดี ที่ตื่นตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ และทำให้การศึกษานำการแก้ปัญหาสำคัญของสังคม รวมทั้งปัญหาการคอร์รัปชัน รวมถึงต้องทุ่มเทมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาแล้ว และโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นแนวทางสำหรับให้บุคลากรรวมตัวกันเป็นชุมชน ทำหน้าที่เป็น Change Agent ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการปฏิรูปภายในโดยร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การปฏิรูปองค์กรดำเนินคู่ขนานกับการเสริมแรง ทั้งจากภายในและจากภายนอก ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาบุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่มักเกิดความรู้สึกลดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน เพราะต่างคนต่างทำหน้าที่ตามที่ตนเองได้รับมอบหมาย ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (วิจารณ์ พานิช, 2555) การมีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการ ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่าเกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและผู้เรียน ที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Hord, 1997) ดังนั้น การมี “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เกิดขึ้นในสถานศึกษาจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะจะทำให้บุคลากรได้มีโอกาสพูดคุยกัน เพื่อให้เป็นบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อีกทั้งช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงของการปฏิรูปการศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556) ดังนั้น สถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารในฐานะผู้นำสถานศึกษา จึงต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรมีความสุขกับการปฏิบัติงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีโครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อน มีความยืดหยุ่นคล่องตัว มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้กล้าเสี่ยงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งการเสริมสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง เพื่อให้ครูและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน (พิชิพ เทพวรรณ, 2548)

การนำแนวคิดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา จะช่วยเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีทางเดียวกัน โดยทิศทางการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างจริงจัง เช่น ประเด็นด้าน เนื้อหาวิชา วิธีการสอนเนื้อหา จะต้องมีความแตกต่างจากในอดีต ซึ่งเน้นให้ครูเป็นผู้สอนเท่านั้น เปลี่ยนเป็นต้องเน้นไปที่ผู้เรียน โดยต้องให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติผลงานที่ใช้ได้จริงจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม การสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ปฏิบัติต้องมีการพัฒนาทักษะชีวิตและระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพโดยมีจิตวิญญาณของความเป็นครู อีกทั้งองค์กรทางวิชาชีพครูต่าง ๆ ที่สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพในรูปแบบต่าง ๆ และพัฒนาหลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจดจำเนื้อหาวิชา เน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริงและลงมือ ปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงและต่อยอดความรู้ที่ได้ด้วยตนเอง ผู้สอนต้องสามารถสร้างและออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561)

จากข้อมูล ผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2562 ของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยรวม 40.31 ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2561 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย รวม 45.37 ส่วนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยรวม 34.46 ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำ (กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1, 2563, น. 12) ดังนั้น การที่จะแก้ปัญหาลดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ให้มีคะแนนเฉลี่ยที่สูงขึ้นนั้น แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญเพื่อตอบสนองนโยบายและการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาภายใต้การแข่งขันทางการศึกษาด้วยระบบคุณภาพและมาตรฐานสากล (อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2558) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการร่วมมือร่วมใจของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผนและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรม ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (นวรรตน์ ไวมภุ และ สุจิตรา จรจิตร, 2560) และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ โดยการกำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพทั้งระบบ

เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น TEPE Online (Teachers and Educational Personnels Enhancement Based on Mission and Functional Areas as Majors) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1, 2563, น. 28) แต่ในขณะนี้ยังไม่ได้สรุปผลว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับใด มีแนวทางใดที่จะพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อให้มีเป้าหมายในทิศทางการจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของยุคที่ต้องการแนวคิดในการพัฒนาทางวิชาชีพในการเรียนรู้และทำงานร่วมกันในสถานศึกษา เป็นฐานการพัฒนาสู่คุณภาพการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ดังนั้นเพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

## 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดที่ประมวลแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สิวรี

พิศุทธิ์สินธพ, 2554; สุภาพ ยืนคาพะเนาว์, 2555; วิจารณ์ พานิช, 2556; ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ, 2556; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557; จุลลี ศรีชะโครต, 2557; สมุทร สมปอง, 2558; ศิริรัตน์ โกศล 2559; สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560; นริศ ภูอาราม 2560; Hord ,1997; DuFour and Eaker, 1998) สรุปเป็นกรอบแนวคิด และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เป็นองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังปรากฏภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ดังนี้

##### 4.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 1,512 คน ปีการศึกษา 2563 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ,2563)

##### 4.2 ขอบเขตเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเนื้อหาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ขอบเขตเนื้อหาได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมา (สิวีร์ พิศุทธิ์สินธพ, 2554; สุภาพ ยืนคาพะเนาว์, 2555; วิจารณ์ พานิช, 2556; ศักดิ์

ชัย ภูเจริญ, 2556; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557; จุลี ศรีชะโครต, 2557; สมุทรา สมปอง, 2558; ศิริรัตน์ โกศล 2559; สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560; นริศ ภูอาราม 2560; Hord ,1997; DuFour and Eaker, 1998) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) การสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ความร่วมมือร่วมใจ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 6) การทำงานเป็นทีมเรียนรู้

## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

**5.1 แนวทางการพัฒนา** หมายถึง วิธีการปรับปรุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

**5.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง การรวมกลุ่มของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และนักการศึกษา ที่มีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อร่วมใจร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งในการศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครั้งนี้วัดจากองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

**5.2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในสถานศึกษา และร่วมกันคัดเลือกให้เป็นวิสัยทัศน์กลุ่มเพื่อแสดงพลังกำหนดจุดมุ่งหมายทิศทางการดำเนินงานให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

**5.2.2 ภาวะผู้นำร่วม** หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยความเต็มใจและสมัครใจโดยเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น หากมีหน้าที่สั่งการหรือควบคุมทิศทางเป็นผู้ประสานงานและทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจะทำให้สถานศึกษาได้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

**5.2.3 การสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและการขยายขอบเขตในโครงการหรือกิจกรรมให้ดี มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ขึ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ บุคลากร ความรู้ โอกาส และกำลังใจเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้และเป็นรูปธรรมสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องมั่นคงและยั่งยืน



**5.2.4 ความร่วมมือร่วมใจ** หมายถึง การร่วมปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนให้ตรงตามเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนต้องยอมรับและวางแผนร่วมกัน ปฏิบัติงานแบบเต็มใจปฏิบัติงานตามกำลังและความสามารถมีความรับผิดชอบและเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

**5.2.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้** หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถตามทักษะแต่ละบุคคลของสมาชิกในสถานศึกษา โดยอาศัยความซื่อสัตย์มีทางเลือกในการดำเนินงาน มีความอดทนต่อการค้นหาคำตอบมีประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันและความสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**5.2.6 การทำงานเป็นทีมเรียนรู้** หมายถึง ผู้บริหาร ครู และกลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

**5.3 สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

## 6. ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ดังนี้

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้ข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเพื่อขับเคลื่อนนโยบายในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับโรงเรียนในสังกัด

6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ไปใช้ในการดำเนินงานเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอเรียงลำดับตามหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.1 แนวคิดพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.4 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.5 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

##### 1.1 แนวคิดพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่า “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึງตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลักในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการเรียนรู้อันสำคัญของผู้เรียนเป็นสำคัญนอกจากนี้ “องค์กร”

ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง ความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้วก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างเหินห่างบุคคลมากยิ่งขึ้นมีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาก็คือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแล สวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ได้มีการนำเสนออย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ (DuFour ; & Eaker, 1998; Hord, 1997 ) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางการพัฒนาครู ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่น่าสนใจยิ่งในยุคปัจจุบัน แนวคิดนี้ได้ประยุกต์มาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่พัฒนาต่อมา เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) การพัฒนาครูด้วยหลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้ได้แพร่ขยายไปทั่วทั้งในประเทศแคนาดา สหรัฐอเมริกา และ ประเทศอื่น ๆ ในยุโรป ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของประเทศ โดยมีกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของวิชาชีพที่ทำงานร่วมกัน การกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญและการทำงานร่วมกันของครู ด้วยเหตุผลดังกล่าวชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบ 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ เช่น การแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผล และร่วมมือร่วมพลังในการปฏิบัติงาน และส่วนที่เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ การเป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ

เสถียร อ่วมพรหม (2560, 3) กล่าวว่า เหตุผลที่องค์กรจำเป็นต้องมีการเรียนรู้เนื่องมาจากระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานและต้องมีการปรับปรุงงานอยู่เสมอ ต้องอาศัย การเรียนรู้เป็นฐานที่สำคัญยิ่ง ประกอบกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังมีแนวทาง ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ยังขาดความชัดเจน ที่สำคัญหัวใจในการปฏิบัติงานนั้นมาจากฐานความเชื่อที่ว่าศักยภาพอันมหาศาลที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคล แต่ละบุคคลนั้นยังไม่ได้รับการพัฒนา และปฏิบัติกับองค์กรเท่าที่ควร ดังนั้น ด้วยความเชื่อ ดังกล่าว จึงเชื่อมั่นได้ว่าถ้าบุคคลทั้งหมดในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ และได้ใช้ ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนมีเพื่อนในการปฏิบัติงานภายใต้การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ของตัวบุคคล องค์กรที่สอดคล้องกัน สมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและปลดปล่อย ศักยภาพที่ตนมีสูงสุดนั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุด

นริส ภูอาราม (2560, 79) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่าการสอนของครู มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้ของนักเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกิดจากสมมติฐานที่ว่าภารกิจหลักของการศึกษาในโรงเรียนไม่ได้เพียงนักเรียนได้รับการสอน แต่เป็นการทำให้นักเรียนเกิดการ

2. วัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ต้องมีโครงสร้างที่ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการเรียนรู้สำหรับทุกคน

3. มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประเมินประสิทธิภาพได้จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุปคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ

## 1.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) โดยมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมาย คำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจร ของการร่วมกันตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักเรียน และเป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ร่วมกันดำเนินการลงมือทำสร้างสรรค์นวัตกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียนที่ทรงพลัง

ประเวศ วะสี (2556) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันจัดการความรู้ โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่มีผลต่อศิษย์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นและเกิดผลดีต่อตัวเองให้มีความสามารถมีความสุขและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพยิ่งขึ้น จึงเป็นกระบวนการ/กลไกที่สนับสนุนให้ครูสร้างความรู้ และนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการรู้จริง (Mastery) รวมถึงการปรับบทบาทของครูสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน

(Learning Facilitator) หรือครูฝึก (Coach) ได้ปรับห้องเรียนจากห้องสอนมาเป็นห้องเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบกลุ่มเปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันเป็นการเรียนแบบร่วมมือ

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่าเป็นการรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ครูผู้สอนผู้บริหารผู้ปกครองบุคลากรในชุมชนอื่น ๆ และนักเรียนในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการ เพื่อเป้าหมายของการเรียนรู้มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือมีการทำงานเป็นทีมโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่กระชับระหว่างสมาชิกโดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ในการร่วมกิจกรรมเพราะได้รับอิสระในการคิดทำงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

ดลนภา วงศ์ศิริ (2556) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง โรงเรียนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันเพื่อจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัวและเป้าหมายสูงสุดคือผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, น. 95) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวร่วมใจร่วมพลังร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของคณะครูและผู้บริหารและนักศึกษานพินพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์คุณค่าเป้าหมายและภารกิจร่วมกันโดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

จุลลี ศรีชะโคตร (2557, น.27) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาชีพ

ชูชาติ พ่วงสมจิตต์ (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือวิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่อย่างร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ และ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง

วิชาชีพได้ การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตาม กระบวนการศึกษาเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ

- 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจและ เป้าหมายร่วม และขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา
- 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้
- 3) ขั้นสังเกตผล การปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมา เสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็น เครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน
- 4) ขั้นสะท้อน ผลเป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครูนักเรียน ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา

เป็นหลักการนำ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในโรงเรียน จะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การเรียนรู้ร่วมกัน และการ ประยุกต์ใช้ความรู้ ค่านิยมร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้และการแบ่งปันการปฏิบัติ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 25) กล่าวว่า ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของผู้ ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มี วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำ ร่วมกันและ ผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพ ตนเองสู่คุณภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงาน ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

เสถียร อ่วมพรหม (2560, น. 2) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชน โดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคล ทั้งหมดของ ชุมชน กล่าวคือ บุคลากรทั้งหมดในชุมชนมีอิสระการเรียนรู้ร่วมกัน มีการ สร้างองค์ความรู้ที่ หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการ แบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูน สมรรถนะและศักยภาพที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนิน กิจกรรมไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนั้นแล้ว Hord (1997) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าเป็น กระบวนการที่ครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิผล ของผู้เรียน และก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

Dufour et al. (2009) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการร่วมมือรวมพลัง ของสมาชิก ซึ่งทำงานร่วมกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นการพัฒนาวิชาชีพแบบบูรณาการกับการทำงานของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของครูผู้บริหารสถานศึกษา และนักการศึกษา ที่มีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อร่วมใจร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

### 1.3 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) โดยมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ไว้ดังนี้

อมรา จำรูญศิริ (2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า “ถ้าโรงเรียนต้องการประสิทธิภาพมากขึ้นจำเป็นต้องหยุดการดำเนินงานในรูปแบบของอุตสาหกรรมแล้วสร้างสรรค์และนำรูปแบบใหม่มาใช้ เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้จากองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ในหลายเหตุผลคำว่า “องค์กร”(Organization) “เกิดจากความเห็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพมีความเรียบง่ายและมีความสนใจร่วมกันส่วนคำว่า “ชุมชน(communitiy)” ให้ความสำคัญมากกว่าในด้านปฏิสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ความท้าทายของนักการศึกษาคือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, น.17) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่จะพัฒนาการเรียนของนักเรียนในต่างประเทศได้มีการพัฒนาส่งเสริมให้โรงเรียนใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะต้องการให้โรงเรียนเป็นชุมชนที่มีจุดประสงค์และมีความร่วมมือกัน นอกจากนี้ยังเป็นเหมือนชุมชนที่มีวัฒนธรรมแห่งความสามัคคีอีกด้วย

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561, น.9-10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยที่สมาชิกในชุมชนจะทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง ไม่ทำงานแบบโดดเดี่ยว มีความเป็นเพื่อนร่วมทางที่ช่วยเหลือเกื้อกูลและสนับสนุนกันและกัน เพื่อประกอบภารกิจของตนอย่างมีคุณภาพ มีความเข้มแข็งในการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียน

ครูและผู้บริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเอง นักเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและเสมอภาค นอกจากนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord (1997) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า การใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชนนั้นคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านความสำคัญของ PLC จากผลการวิจัยของ ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ได้แก่ประเด็นที่ 1) ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือลดความรู้สึกโดดเดี่ยว งานสอนของครูเพิ่ม ความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น“พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจรวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลาเป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่ามีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน ประเด็นที่ 2) ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือมีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

McLaughlin & Tallbert (2006 อ้างถึงใน พิเชิต ขำดี, 2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานในการทำงาน และมีการตรวจสอบหลักฐานที่



แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้ของผู้เรียนกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะภายในชั้นเรียน

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556 ,น.36) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่ามีความจำเป็นอย่างมากต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพราะการศึกษาของเด็กไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงไป โดยการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม เด็กมีสิทธิและโอกาสที่จะรับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ในอดีตหน้าที่ของผู้สอนหรือครูมีบทบาทในด้านการเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นผู้พูด นักเรียนต้องเป็นผู้ฟัง ครูเป็นคนสั่ง นักเรียนต้องทำตามแต่ในยุคศตวรรษที่ 21 หากครูรู้จักนักเรียนของตนเองมากเท่าไร ครูยังสามารถช่วยให้เด็กเกิดกระบวนการการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งครูที่เป็นที่ต้องการของนักเรียนก็คือ ครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนวัตกรรม หรือสื่อในการเรียนการสอนนักเรียนที่หลากหลาย ซึ่งเป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญในการช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลังโดยมีความเชื่อร่วมกันว่าทุกคนล้วนมีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความเป็นเพื่อนร่วมทางที่ช่วยเหลือเกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นวิถีของความเป็นสังคมประชาธิปไตย ทำให้เกิดการพัฒนาคณาจารย์การจัดการศึกษาของโรงเรียน นักเรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและความเสมอภาค ครู ผู้บริหารทุกคน เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังใช้เป็นภาระงานประจำตำแหน่งวิทยฐานะของครูซึ่งสะท้อนว่าเพียงช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้แก่ครู

#### 1.4 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ไว้ดังนี้

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การนำเอาหลักคิดและแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษามาปฏิบัติ เพื่อพัฒนาความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งและมีความรับผิดชอบร่วมกัน เกี่ยวกับฐานความรู้ทางเทคนิคที่โรงเรียนมีความต้องการจำเป็น เพื่อใช้ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่สำคัญทางการศึกษาของโรงเรียน

2. การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลาย ให้สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการ

เรียนรู้ของผู้เรียนตามความคาดหวังระดับสูง และข้อผูกพันของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้เรียน

3. การร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ตามภาระงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ และส่วนที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้รับประโยชน์ร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ/ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานการสร้างองค์ความรู้แนวความคิดตลอดจนการเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียน

4. การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพูดคุยสนทนาระหว่างผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในประเด็นความเป็นองค์การความเสมอภาคความเป็นธรรมเสรีภาพและการขึ้นนำตนเองของโรงเรียน เพื่อสะท้อนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน บนพื้นฐานของความก้าวหน้าในการทำงานที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดคือการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีการเปิดกว้างอย่างสาธารณะ เพื่อรับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงาน เพื่อเรียนรู้บทวนและสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของกระบวนการขัดเกลาทางสังคมและการบริหารจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์ (2554) กล่าวว่า ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการพูดคุยของครูในด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการใช้ชีวิตของผู้เรียนตามสภาพจริงโดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีมีคุณสมบัติ 3 ประการ ดังนี้

1. ประการที่หนึ่งคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะเป็น “สนาม” หรือพื้นที่ของครูที่มีลักษณะเฉพาะ

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะเป็น “วิถี” ที่เข้ากันได้กับวิถีชีวิตของครูใหญ่โรงเรียนนั้นหมายความว่าโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านหากบ้านเป็นที่รักเช่นใดโรงเรียนและนักเรียนและเพื่อนครูก็เป็นที่ยรักเช่นกัน

3. ผู้ปกครองเป็นส่วนประกอบที่ขาดไม่ได้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครู ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกัน ทั้งจากภายในและจากภายนอก

2. เป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำปลดปล่อยครูออกจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจสู่ความสัมพันธ์แนวราบ เพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งการรวมตัวกันของครูในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นำประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เช่น แบบ PBL และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนทดลอง มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกันเกิดการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำงานที่จากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีบุคคลได้ศึกษาและเผยแพร่ไว้

3. เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ทรงพลังและสร้างสรรค์ ช่วยในการออกแบบวิธี วิทยา การวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผลงานวิจัยและการสังเคราะห์ออกมาเป็นความรู้ใหม่ ที่เชื่อมโยงกับบริบทความเป็นจริงของสังคมไทย ของวงการการศึกษาไทย เป็นผลงานวิจัยในชั้นเรียน ที่ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะข้อมูลในชั้นเรียนเท่านั้น แต่จะเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้คนที่เป็นบริบทของการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานที่ครู

4. เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาที่เชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (Powerful Tool) ที่ทำให้การสื่อความหมายระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน พุดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิด การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องในการทำงานของนักการศึกษาที่มีการดำเนินการภายใต้วงจร ของการวิจัยปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช ยังได้สรุปลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ว่า เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนมีหลากหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) เน้นการเรียนรู้ 2) มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย 3) ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี และตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน 4) เน้นการลงมือทำ 5) มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง 6) เน้นที่ผล (หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์)

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นการให้ความหมาย ที่มุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ซึ่งหมายถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนมีการแสวงหาแบ่งปัน และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนลักษณะที่สอง เป็นการให้ความหมาย ที่มุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก

สำนักพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560,น.25-26) หน้า กล่าวว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครู และเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียน จะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูสอน และผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ "ชุมชนแห่งวิชาชีพ" เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียน ในอีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้ แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไข ดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุก

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริม เป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมทางการศึกษา ได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถ เป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิด ร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลัง การขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการ

เปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับ สังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สม่ำเสมอ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้ การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่างนโยบายวิสัยทัศน์เพื่อ ความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มี PLC ชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

Luis & Kruse (1995, p. 26) กล่าวถึง ลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นการปฏิบัติงานของครู ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะของการประกอบกิจการร่วมกัน (Collective Enterprise) โดยมีเป้าหมายของการปฏิบัติงาน คือ เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของนักเรียน ด้วยเหตุนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นชุมชนของการค้นหาและการพัฒนาที่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังอาจให้ความสนใจไปที่ศักยภาพของคนภายในและภายนอกโรงเรียนในการร่วมกันส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและนักเรียน ตลอดจนการพัฒนาโรงเรียน

Toby (2006, p. 164) กล่าวถึงลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ปรึกษา (Advisor) หรือผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ซึ่งได้นำไปสู่การชี้แนะการปฏิบัติให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการสอนและความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนด้วย นอกจากนี้ยังได้มีการพูดคุยสนทนากันที่สะท้อนผลการปฏิบัติงาน การสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้ครูสามารถตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติงานของครูได้รวมทั้งทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการสอนและผลผลิตของการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน

Roberts & Pruitt (2009, p. 97) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างครูกับครู ในการปฏิบัติงานการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูและนักเรียน สำหรับในระดับนานาชาติเป็นที่ยอมรับกันว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันรวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และความร่วมมือรวมพลังกันปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

Hirsh & Hord (2010, p. 239) กล่าวถึงลักษณะของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ไว้ว่า องค์การที่มีลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูประกอบด้วย ลักษณะ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1) กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) ที่ผ่านมา ค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นข้อกำหนดที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้ครูและ คณะทำงานร่วมกันปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่ กำหนดการให้ครู คณะทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน จึงมี ความสำคัญอย่างมากในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผล

2) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ (Intentional Collective Learning) โดย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และนักการศึกษาตลอดจนผู้ร่วมงานทุกฝ่ายร่วมกันสืบเสาะถึงปัญหา การ เรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสรรสร้างวิธีการในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ ของผู้เรียน

3) สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Supportive and Shared Leadership) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ฝ่ายบริหารประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมอบความไว้วางใจให้ครูและผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการร่วมเป็นผู้นำ มีอำนาจ และการตัดสินใจร่วมกัน

4) การสนับสนุนสถานะแวดล้อม (Supportive Condition) สถานะแวดล้อมใน การ สนับสนุนการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูประกอบด้วยสองส่วน คือ สภาพแวดล้อม ด้าน กายภาพ เช่น เวลา ขนาดของโรงเรียน กฎเกณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน เหล่านี้ล้วนเป็น สิ่ง สำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู และความสามารถ ของบุคคลทั้งด้านสติปัญญาและทักษะก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครูประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน

5) การร่วมกันปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) การที่ครูได้มี ส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียน บันทึกกระบวนการปฏิบัติงาน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ชี้แนะ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อนที่ปราศจากการประเมินและการ ตัดสินคุณค่าการปฏิบัติงาน จะทำให้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถือเป็นเครื่องมือสำหรับ ผู้บริหาร ครู และนักการศึกษารวบตัวกันเป็นชุมชนที่มีส่วนร่วมในพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย การสืบค้นร่วมกัน โดยร่วมกันปรับเปลี่ยนทิศทางและการลงมือกระทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการเรียนรู้ ผ่านการ ร่วมมือรวมพลังกันซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้อีกของครูในการเข้าร่วมหรือมีความสัมพันธ์กับคน อื่น ๆ ในโรงเรียน รวมทั้งผู้ปกครอง นักเรียน โรงเรียนภายนอก และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชนเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

### 1.5 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) โดยมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ไว้ดังนี้

ลิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 6 ประการ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 3 ประการ คือ 1) มีการแบ่งปันอำนาจ 2) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 3) มีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ

2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร

3. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน

4. สภาพการณ์ที่สนับสนุน ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีโครงสร้างทางกายภาพ และมีโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล

5. แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

6. ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีการพัฒนามิติบุคคล และมีการพัฒนามิตีสังคม

สุภาพ ยืนคาพะเนา (2555, น. 12) ได้ศึกษา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. โครงสร้างและสิ่งสนับสนุน ประกอบด้วย เวลา สิ่งอำนวยความสะดวก การสร้างวัฒนธรรม ความไว้วางใจ และการนับถือ

2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและเพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของนักเรียน ประกอบด้วย การเรียนรู้ร่วมกัน การประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของนักเรียน

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีและการสะท้อนผลการปฏิบัติ

5. การร่วมมือ ประกอบด้วย การเรียนรู้ของนักเรียน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

6. เป้าหมาย ประกอบด้วย ครูมืออาชีพ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ด้วยทักษะการคิด 3 ระดับ คือ ระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับสูง

วิจารณ์ พานิช (2555, น.92) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 6 ประการ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่

1. ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์
2. การกำหนดเป้าหมาย
3. ความเชื่อและค่านิยม
4. แนวปฏิบัติ
5. การสนับสนุน เช่น การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การละลายพฤติกรรม การส่งเสริมความสุภาพ การฉลองความสำเร็จ
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อทำให้ความเป็นชุมชนแน่นแฟ้นขึ้น เช่น Facebook
7. การสร้างทีม โดยทำให้ทุกคนเข้าร่วม เป็นสมาชิกและมีความเข้มแข็ง
8. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ทุกคน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556, น.36) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม
  2. ความเป็นผู้นำและการชี้นำ
  3. สิ่งแวดล้อมเชิงบวก
  4. การปฏิบัติส่วนบุคคล
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 25) ให้ทรรศนะไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีลักษณะการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติการประเมินผลและการรับผิดชอบร่วมกัน



3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 2 นัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะคือภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning & Development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้านคือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

5. กัลยาณมิตรชุมชน (Caring Community) มีลักษณะสำคัญคือ การอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมที่เปิดเผยที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรเกื้อกูลกัน สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพมีจิตปกติกทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร แทนวัฒนธรรมแบบราชการและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเองเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

จูลี ศรีชะโคตร (2557, น. 56) ได้ให้ความเห็นว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองภาพความสำเร็จกว้าง ๆ ในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้น โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ โดยเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน นำมาสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ร่วม (Shared Purpose) จนเกิดเป็นพลังของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นการรวมตัวของกลุ่มบุคคลภายใต้ค่านิยม ความเชื่อรวมทั้งทัศนคติเดียวกัน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใด ๆ และมีการประสานความร่วมมือร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะเครือข่าย ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของทีม

3. การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการบริหารจัดการความรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสถานะที่ส่งผลให้การเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ เช่น สิ่งแวดล้อมเชิงบวก ชุมชนกัลยาณมิตร เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะและศักยภาพและความพร้อมแหล่งเรียนรู้

สมุทร สมปอง (2558, น. 33) สรุปไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักร่วมกัน
2. การวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
3. การร่วมมือกันปฏิบัติงาน
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน
5. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

ศิริรัตน์ โภคผล (2559, น. 62) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสนับสนุนและเป็นผู้ร่วมค่านิยม
2. วิสัยทัศน์ร่วม
3. ทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน
4. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ

นริศ ภูอาราม (2560, น. 39) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม
2. ภาวะผู้นำร่วม
3. การสร้างสรรค์การเรียนรู้
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

รัตนาวดี แสนยศ (2563) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีภาวะผู้นำร่วม
2. การมี วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน
3. การมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ
4. การทบทวนไตร่ตรองผล
5. การสนับสนุน
6. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 26-29) ได้นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและ วิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วมที่ร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน นำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่างๆ และรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997)

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse, & Marks, 1996)

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความ คิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียนสอดคล้องกับ Sergiovanni (1994)

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์

การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และ มุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมี โครงสร้าง องค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994)

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบท สถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณะสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้อันแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความรู้ ร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชน กัลยาณมิตรแสดงถึงการ รวมพลังของครูและนักการศึกษา ที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แบบทีม ร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และ อำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร

(Hord, 1997) (อ้างถึงใน ภาชนิ ภักดีมี, 2562, น. 24) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกัน สนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติการตัดสินใจ ร่วมกันหรือการปรับปรุงโรงเรียน สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหาร สนับสนุนครู ในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วม ในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนและโรงเรียนมีคุณภาพ

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมี วิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ทราบความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน

4. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างเงื่อนไขให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูมีความคิด สร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลด ช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน ครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้แก่เด็กนักเรียนมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

แนวคิดของ DuFour ; & Eaker (1998 ) กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) มีค่านิยมร่วมกัน 2) มีเป้าหมายสู่



จากตาราง แสดงถึงการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งนักวิชาการ (สิวรี พิศุทธิ์สินธพ, 2554; สุภาพ ยืนคาพะเนา, 2555; วิจารย์ พานิช, 2556; ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2556; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557; จุลี ศรีชะโคตร, 2557; สมุทรร สมบอง, 2558; ศิริรัตน์ โกศล 2559; สำนักงานพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560; นริศ ภูอาราม 2560; Hord ,1997; DuFour and Eaker, 1998) มีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยผู้วิจัยเลือกความถี่ 6 ขึ้นไป ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 11 คน
  2. ภาวะผู้นำร่วม มีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 7 คน
  3. การสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 7 คน
  4. ความร่วมมือร่วมใจ มีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 6 คน
  5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 6 คน
  6. การทำงานเป็นทีมเรียนรู้ มีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 7 คน
- ซึ่งรายละเอียดในการศึกษากรอบแนวคิดในแต่ละด้าน ดังนี้

### 1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) กับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและมีคุณภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ไว้ดังนี้

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2556) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือพลังในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์การ ไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเป็นจุดร่วมและเป็นพลังในการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะขึ้นมา และแบ่งปันให้ผู้อื่นได้เรียนรู้และได้เข้าใจ โดยวิสัยทัศน์ร่วมนี้มีคุณค่าทั้งภายในและภายนอกต่อสมาชิกในองค์การ คุณค่าภายใน เช่น การสร้างแรงบันดาลใจให้คนเกิดความยึดมั่น ศรัทธา หรือเกิดความผูกพันกับทีม กับองค์การ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้คนเกิดการคิด และทำในสิ่งที่ดีกว่า ส่วนคุณค่าภายนอก ได้แก่ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์การ หรือองค์การมีความเป็นเลิศ อันเป็นเป้าหมายของสมาชิกทุกคน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557,น. 25) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์การ ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ

จุลีส ศรีชะโคตร (2557) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองภาพความสำเร็จกว้างๆ ในอนาคตที่ทุกคนในองค์การประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้น โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึง

ความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ โดยเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน นำมาสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ร่วม จนเกิดเป็นพลังของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บุญช่วย สายราม (2559,น.76) กล่าวว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการฝึกพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันและนำพาทีมงานไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในที่สุด โดยมีความผูกพันต่อองค์กรและต่อทีมงานและมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมของทีม

สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560,น.26) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทางเส้นทางและสิ่งที่เกิดขึ้น จึงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

ศิวกร รัตติโชติ (2561, น. 37-45) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง และสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน ได้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียน

Hord (1997) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนและโรงเรียนมีคุณภาพ

กล่าวโดยสรุป การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในสถานศึกษา และร่วมกันคัดเลือกให้เป็นวิสัยทัศน์กลุ่มเพื่อแสดงพลังกำหนดจุดมุ่งหมายทิศทางการทำงานให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

## 2. ภาวะผู้นำร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำร่วม ต้องมีความสามารถในการโน้มน้าวสมาชิกในองค์กรให้เข้าร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและสมัครใจโดยเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นเพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามเป้าหมายและมีคุณภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำร่วม ไว้ดังนี้

สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหาร ต้องมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี

3 ประการ คือ 1) มีการแบ่งปันอำนาจ 2) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 3) มีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 2 นัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะคือภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

ภาวี พิพัฒน์ลักษณ์ (2557, น. 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม เป็นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรครูมีโอกาสดูออกถึงภาวะผู้นำ ได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559, น. 167) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร หมายถึง เจือปนสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและพัฒนา สมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครู เพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระ มีความคล่องตัว ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

Hord (1997) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจ ในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างมุมมองความเป็นทีมที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการทำให้โรงเรียนดียิ่งขึ้น

Hargreaves (2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทให้มีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำ ที่ขาดความเคารพ ในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ”

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีโอกาสดูออกถึงการมีภาวะผู้นำ มีบทบาทสำคัญในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น และพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครู เพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระ มีความคล่องตัว และมีอำนาจในการตัดสินใจ



### 3. การสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำเป็นต้องให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามเป้าหมายและมีคุณภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

สมพร ญาณสูตร (2555, น. 265) กล่าวว่า การสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงผู้บริหารสนับสนุน การเน้นอาคารสถานที่ที่สะอาด สะดวกปลอดภัย มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

ศิวกร รัตติโชติ (2561, น. 37-45) กล่าวว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีลักษณะคือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ เปลี่ยนมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุน ตามบริบทของชุมชน มีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครู ผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้น รูปแบบทีมงานเป็นหลักการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ ตามความจำเป็น และบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

Morrissey (2000) กล่าวว่า เงื่อนไขสนับสนุน หมายถึง องค์ประกอบของโรงเรียน ที่ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ของสมาชิก ในองค์การ ขนาดห้องเรียน อัตรากำลังครู กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

Kenoyer (2000) กล่าวว่า การสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารจัดการด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากร และโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครู เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วม

Hord (1997) กล่าวว่า การสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติการตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงผู้บริหารสถานการณ์ให้ความสำคัญและการขยายขอบเขตในโครงการหรือกิจกรรมให้ดี มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ขึ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ บุคลากร ความรู้ โอกาสและกำลังใจเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้และเป็นรูปธรรม สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องมั่นคงและยั่งยืน

#### 4. ความร่วมมือร่วมใจ

ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำเป็นต้องประสานความร่วมมือร่วมใจ ทำงานร่วมกับคนอื่นในทางต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและมีคุณภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายความร่วมมือร่วมใจ ไว้ดังนี้

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, น. 167) กล่าวว่า การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงาน ร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียน โดยครูต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการ พัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียน กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า การร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การปฏิบัติ กิจกรรมทางสังคมร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตามภาระงานในส่วน ที่ตนเองรับผิดชอบและส่วนที่ต้อง รับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้ได้รับประโยชน์ร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่ สัมพันธ์กับความสำเร็จความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด ตลอดจน การเสริมสร้างขีดความสามารถ ของโรงเรียน

Louis & Kruse (1995) กล่าวว่า การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การร่วมมือของสมาชิกทุกคน ในองค์การในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเสริมสร้างความสำเร็จ ของการปฏิบัติงาน โดยร่วมกัน สร้างองค์ความรู้ แนวคิด หรือโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์การ ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

Williams Mathews and Stewart อ้างถึงใน ญัฐิกา นครสูงเนิน (2556, น. 60-61) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันของทีม หมายถึง มีการคิด การวางแผน มีความเข้าใจ ข้อตกลง การ ตัดสินใจ แนวปฏิบัติ ประเมินผล และมีความรับผิดชอบต่อโดยที่สมาชิกทุกคนเห็น และยอมรับ ความสามารถรวมทั้งประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน และพลังในการร่วมเรียนรู้ รับฟัง และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันทำให้การทำงานเต็มไปด้วย บรรยากาศที่มีความสุขไม่โดดเดี่ยว

Stoll et al. (2006) กล่าวว่า การร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การประสานความร่วมมือในการกิจกรรมการ พัฒนาต่างๆ ของโรงเรียน เป็นการร่วมมือรวมพลังกันเพื่อการแลกเปลี่ยน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนับสนุนในด้านต่างๆ ตัวอย่างเช่น การร่วมกันแสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยมีเป้าหมาย ร่วมกันของการร่วมมือรวมพลังได้แก่ ความสำเร็จร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป การร่วมปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนให้ตรงตามเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนต้องยอมรับและวางแผนร่วมกัน ปฏิบัติงานแบบเต็มใจ

ปฏิบัติงานตามกำลังและความสามารถมีความรับผิดชอบและเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

### 5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการรวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและมีคุณภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไว้ดังนี้

สมพร ญาณสูตร (2555, น. 264-265) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน ให้คณะครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมเปิดเผย ที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรเกื้อกูลกัน สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

Hord (1997) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลดช่องว่าง ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน ต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจแก่นักเรียน มุ่งมั่นพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

Williams Mathews, & Stewart อ้างถึงใน ญัฐิกา นครสูงเนิน (2556, น. 60-61) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน ครูที่มีประสบการณ์ มีความพร้อมและมีความสามารถในการปฏิบัติงานและกลุ่มครูใหม่ที่มีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุป การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสามารถตามทักษะแต่ละบุคคลของสมาชิกในสถานศึกษา โดยอาศัยความซื่อสัตย์มีทางเลือกในการดำเนินงาน มีความอดทนต่อการค้นหาคำตอบมีประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันและความสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 6. การทำงานเป็นทีมเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการรวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้าง

ความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและมีคุณภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายความการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ไว้ดังนี้

จุลลี ศรีชะโคตร (2557) กล่าวว่า ทีมการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลภายใต้ค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งทัศนคติเดียวกัน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของทีม

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 18) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆฝ่ายในการทำงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน

ศิวกร รัตติโชติ (2561, น. 37-45) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันของทีม (Collaborative Teamwork) เป็นลักษณะการทำงาน ร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู โดยลักษณะของงานต้องมีขั้นตอนกระบวนการในการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอนจากสถานการณ์ที่งานจริง ได้แก่ มีการคิด การวางแผน มีความเข้าใจ ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ ประเมินผล และมีความรับผิดชอบโดยที่สมาชิกทุกคนเห็นและ ยอมรับความสามารถรวมทั้งประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน และพลังในการร่วมเรียนรู้ รับฟัง และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันทำให้การทำงานเต็มไปด้วย บรรยากาศที่มีความสุขไม่โดดเดี่ยว

ภิญญา สายศิริสุข (2561, น. 33-34) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารกับครู โดยผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม หลักการและมีเหตุผลในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีมเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหาร ครู และกลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีผู้ที่ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

นันทนัช นันทพงษ์ (2561 อ้างถึงใน ภาชนี ภักดีมี, 2562) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่า การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จมีการดำเนินงานใน 3 มิติ ดังนี้

1. มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ทีมบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกซึ่งมีภารกิจดังนี้

1.1 จัดทีมที่มีคุณลักษณะสำคัญคือ มีใจที่จะทำงาน เปิดใจรับและเห็นความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนางาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ แนวคิด กระบวนการต่างๆ

1.2 สร้าง HOPE แก่ผู้เกี่ยวข้อง

1.3 หาจุดร่วมในการทำงาน (Share mission: Share vision: Share value)

1.4 จัดโอกาสและพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกัน อาทิ กำหนดตารางเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงผลงานเด่น จัดสถานที่ ประสานผู้รู้ในเรื่องต่างๆ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก

1.5 เก็บเกี่ยวผลการเปลี่ยนแปลงจากผู้เรียนจากการใช้นวัตกรรม จากแนวทางวิธีการพัฒนาจากครู

1.6 จัดให้มีการสร้างพลัง/เสริมกำลังเพื่อขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่อง

2. มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน อาทิ

2.1 สถานศึกษาคิดวิธีการและกระบวนการของตนเอง โดยนำความคิดสำคัญเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาออกแบบวิธีการพัฒนาครูสำหรับสถานศึกษา

2.2 สถานศึกษาใช้วิธีการที่ใช้อยู่ ซึ่งการันตีผลการทำงาน ประสานกับวิธีการที่คิดขึ้นตามบริบทของสถานศึกษาและลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรในสถานศึกษา

2.3 สถานศึกษาใช้วิธีการที่ใช้อยู่ ซึ่งการันตีผลการทำงานวิธีเดียว อาทิ ใช้วิธีการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน ใช้วิธีกลุ่มศึกษาทั้งคณะ ใช้ชุมชนนักปฏิบัติ ใช้ระบบพี่เลี้ยง

2.4 สถานศึกษาใช้วิธีการที่ใช้อยู่ ซึ่งการันตีผลการทำงานหลายวิธีผสมผสานกัน อาทิ ใช้วิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ร่วมกับระบบพี่เลี้ยง ใช้วิธีการศึกษาทั้งคณะ ร่วมกับชุมชนนักปฏิบัติ ระบบพี่เลี้ยง และแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

3. มิติผลที่จะเกิดกับผู้เรียน เป็นหัวใจในการทำงาน เป็นมิติที่เกี่ยวกับ ความสามารถ / คุณลักษณะอันพึงประสงค์/แนวทางการทำงานและการเรียนรู้ของผู้เรียน/พัฒนาความสามารถตามศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกคน

ศิวกร รัตติโชติ (2561, น. 236-242) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 7 ประเด็นคือ

1. การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์คุ้มค่า

3. ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

4. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคลและร่วมกันเป็นทีมวิจัยของสถานศึกษา

5. จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

6. ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

7. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

Watkins & Marsiek (1999) (อ้างถึงใน ภาชนี ภักดีมี (2562)) เสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 10 ประการ ได้แก่ 1) สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมการซักถามและสนทนา 3) ส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นหมู่คณะ 4) สร้างระบบเพื่อจับและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ 5) สร้างพลังให้บุคคลไปสู่วิสัยทัศน์การร่วมมือ 6) เชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม 7) ให้ภาวะผู้นำเชิงยุทธวิธีเพื่อการเรียนรู้ 8) เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือคอมพิวเตอร์ แผ่นวีดิทัศน์ ถือว่า เป็นทรัพยากรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 9) เวลาเป็นทรัพยากรแห่งการเรียนรู้ และ 10) หลักศึกษาศาสตร์ที่หลากหลาย

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้นประกอบด้วย ผู้บริหารมีบทบาทในการอำนวยความสะดวก ให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีการสร้างทีมงานในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม มีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อเป้าหมายร่วมในการทำงานและมีการจัดโอกาสและพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้วิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และ มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

### 3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

#### 3.1 ข้อมูลพื้นฐาน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 138 หมู่ที่ 8 ถนนศรีธรรมราช ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80000 สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 บริหารจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาในสังกัดและกำกับดูแลสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่บริการ จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช อำเภอลานสกา อำเภอพระพรหม และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 110 โรงเรียน แบ่งเป็นจำนวนขนาดเล็กจำนวน 66 โรงเรียน ขนาดกลางจำนวน 41 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 3 โรงเรียน มี

ผู้บริหารทั้งสิ้น 97 คน จำนวนครูจำนวน 1,509 คน นักเรียนจำนวน 19,376 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 , 2563)

**วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 กำหนดวิสัยไว้ว่า"

เน้นคุณภาพ มาตรฐาน บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม"

**พันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 มีพันธกิจ 4 ข้อ ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ สู่มาตรฐานสากล
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร สมรรถนะสำคัญของ ผู้เรียน และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการหน่วยงานทุกระดับได้มาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภายในและภายนอก

**เป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้กำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. นักเรียนมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย และทักษะในศตวรรษที่ 21
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนมีประสิทธิภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการและเครือข่ายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมสู่มาตรฐานระดับสากล

**ค่านิยมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้กำหนดไว้ว่าองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง โปร่งใส เป็นธรรม

จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้น จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีพันธกิจ เป้าประสงค์และค่านิยมขององค์กร โดยมีการสนับสนุนให้ผู้บริหาร ได้ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการบริหารและการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา รวมทั้งครูได้มีการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสร้างสรรค์

### 3.2 ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทางการนำความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จากนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่ กำหนดเป็นเป้าประสงค์ในข้อที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนมีประสิทธิภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการและเครือข่ายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมสู่มาตรฐานระดับสากลนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จึงได้นำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่สถานศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 โดย ซึ่งมีขั้นตอนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้ (กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 (2560, น. 37-38) ดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่สถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตามความเหมาะสม ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) บุคลากรกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา 4) บุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน 5) บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล 6) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 7) ครู

3.2.2 กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา โดยการจัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ประกอบด้วย 1) สร้างทีมงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับกลุ่ม/เครือข่าย/ศูนย์ 2) สร้างความรู้ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 3) กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล 4) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.3 การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา 1) ขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามลำดับดังนี้ (1) ค้นหาปัญหา (2) หาสาเหตุ (3) แนวทางแก้ไข (4) ออกแบบกิจกรรมและ (5) นำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผล 2) สรุป รายงานผล และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.2.4 กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล 1) จัดทำแผนและเครื่องมือ กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการ



เรียนรู้ทางวิชาชีพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 3) เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุนสถานศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา

3.2.5 สรุปและรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา 1) คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สรุปและรายงานผล 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนสู่สถานศึกษา ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.2.6 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่สถานศึกษา 2) ยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษา ที่มีกระบวนการดำเนินการที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างได้

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556) ศึกษาเรื่อง การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของครู

วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557) ได้ศึกษา “รูปแบบ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย” พบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียน ในประเทศไทย มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความ

ไว้วางใจและรับฟัง 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข้มทิศ 4) วิสัยทัศน์ร่วม 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงวุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมกัน 6) พัฒนาวิชาชีพ พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมมือ แร่งร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง

เฉลิมชาติ เมฆแดง, อรุณ จุติผล และธีระ รุญเจริญ (2558) ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1. ลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ดีของสถานศึกษาครอบคลุม 5 ลักษณะ คือ 1) สถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม 2) สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน และประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 3) สถานศึกษามีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) สถานศึกษามีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุน และ 5) สถานศึกษามีแนวการปฏิบัติที่ดีร่วมกัน 2. แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน มีความจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำสถานศึกษา ดังนี้ 1) พัฒนาภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม 2) จัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 3) สร้างค่านิยม วิสัยทัศน์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน 4) สถานศึกษามีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน และ 5) สร้างแนวการปฏิบัติที่ดีร่วมกัน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือวิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ และ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายร่วม และขั้นตอนกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกต ผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับ เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผล เป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูนักเรียน ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษา เป็นหลักการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับ เงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความ

เป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และการแบ่งปันการปฏิบัติ

มาลิสสา เลิศพฤกษ์พนา (2561) ศึกษาเรื่อง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การร่วมกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจและเป้าประสงค์ 2) การร่วมเรียนรู้และ ร่วมมือรวมพลัง 3) การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การสะท้อน ผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ 5) ภาวะผู้นำร่วมและการบริหารเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทาง วิชาชีพ 2. แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนราชวินิตมัธยมได้ 5 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ 2) ส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมและการบริหารเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) สนับสนุนการมีส่วนร่วมกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจและ เป้าประสงค์ 4) สนับสนุนการร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง 5) เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

รัตนาวดี แสนยศ (2562) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 1 ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีภาวะผู้นำร่วม 2) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 3) การมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ 4) การทบทวนไตร่ตรองผล 5) การสนับสนุน และ 6) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ทุกแนวทางได้รับการยืนยันว่าใช้ได้จากผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวทางนี้สามารถนำไปใช้พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาได้ เพื่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 1 ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในหน่วยงานใดสังกัดใดนับว่าเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ

### 3.2 วิจัยต่างประเทศ

Hunter (2011) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และการใช้การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้เกิดการพึ่งพากันในทางสังคม โรงเรียนและชุมชนร่วมกันสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้กับโรงเรียนและชุมชน ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

Wood (2012) ศึกษาเรื่อง กรณีศึกษาการเรียนรู้รูปแบบหลักสูตรชุมชนที่ดำเนินการในโปรแกรมธุรกิจใจวิทยาลัยชุมชนสามแห่งในรัฐโอไฮโอ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นักเรียนและชุมชนได้รับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทำให้เกิดการบูรณาการทาง สังคมและทางวิชาการ นักเรียนได้เรียนรู้วิถีปฏิบัติที่ดี อันส่งผลต่อคุณภาพทางการเรียนรู้

Pirtle and Tobia (2014) ได้ทำการวิจัย เรื่อง Implementing Effective Professional Learning Communities ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มี ประสิทธิภาพในสถานศึกษานั้น ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีโครงสร้างและเป้าหมายที่ ชัดเจนในการร่วมแลกเปลี่ยน 2) ให้ความสำคัญกับความท้าทายในการจัดการเรียนการสอน 3) การให้ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มในสถานศึกษา 4) การเสริมสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ 5) การควบคุมการทำงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบ และ 6) ส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ในสมรรถนะ และการพัฒนาทางวิชาชีพครู

Lisa Gaines High (2020) ได้ทำการวิจัย เรื่อง Elementary Principals' Behaviors and Collaborative Professional Learning Communities ผลการวิจัยพบว่า ผลที่เกิดการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีภาวะผู้นำร่วมวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และโครงสร้างเงื่อนไขสนับสนุน ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ โดยมีโครงสร้างสนับสนุนและการร่วมมือร่วมใจกันในสถานศึกษา

Kyoung-Oh Song and Jinyoung Choi (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์โครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษาเกาหลี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนและเพื่อตรวจสอบปัจจัยทางสังคมองค์กรและโครงสร้างที่สามารถส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ครูจำนวน 375 คน จากโรงเรียนประถม 40 แห่ง ในเขตกรุงโซล เกาหลีใต้ ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกี่ยวข้องโดยตรงและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอย่างมาก และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การมีอิสระในการคิดการทำงานของครู 3) การส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ของครู 4) การส่งเสริมสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างครู 5) ระยะเวลาในการทำงานร่วมกันของครู และ 6) ระบบการสื่อสาร

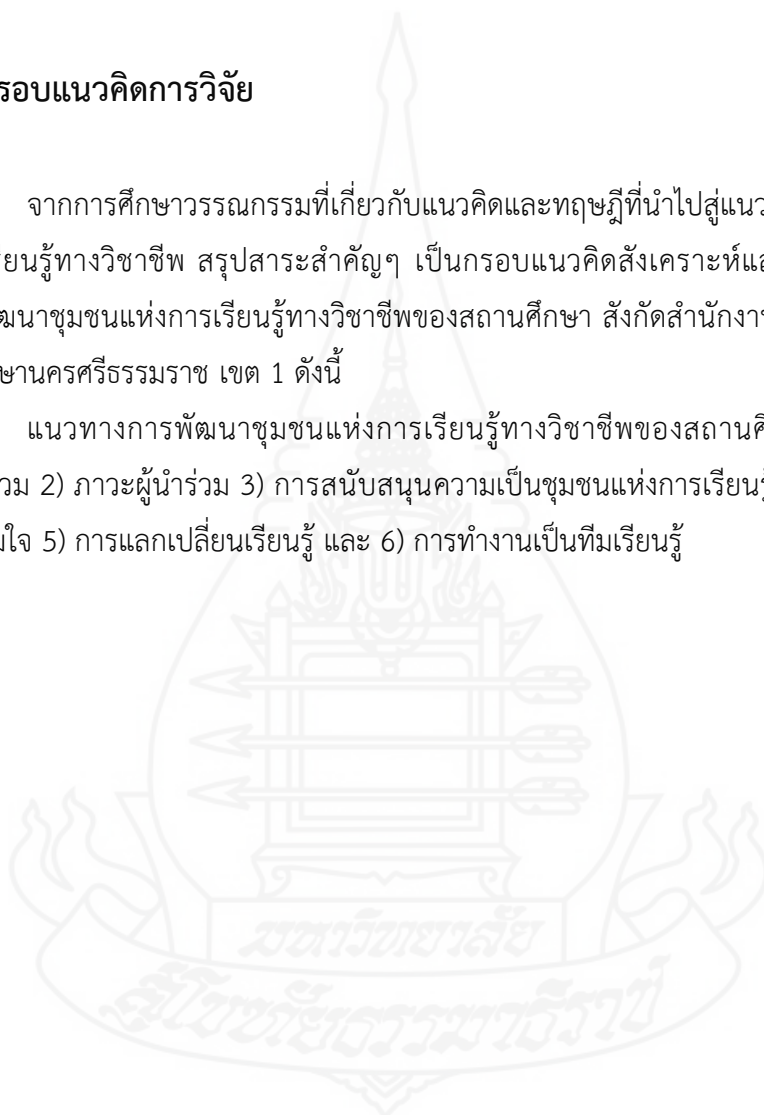
Peter (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในแนวตั้งเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมครูวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษาสู่ครูมืออาชีพ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ การศึกษาครั้งนี้เป็นการตรวจสอบประสบการณ์ของครูประถมศึกษา 28 คนที่มีส่วนร่วมใน โครงการพัฒนาวิชาชีพการศึกษาวิทยาศาสตร์ที่ประกอบด้วยโรงเรียนอนุบาล 60 แห่งซึ่งเป็นครูสอน อนุบาลจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่หก ขณะที่พวกเขาทำงานแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแนวตั้งร่วมกับครูสอนมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบที่ใช้ในการวิจัย

สามารถส่งเสริมให้ครูประถมศึกษามีการพัฒนาทั้งบุคลิกส่วนตัว และการเป็นมืออาชีพในการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ ซึ่งนับได้ว่าเป็นหลักฐานที่ยืนยันได้ว่าการสร้างชุมชนการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา มัธยมต้น และมัธยมปลายสามารถทำให้ครูประถมสามารถสร้างความรู้ทางสังคมเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดีที่สุดในการส่งเสริมสนับสนุนความสำเร็จของนักเรียน ในด้านวิทยาศาสตร์

## 5. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่นำไปสู่แนวทางการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปสาระสำคัญๆ เป็นกรอบแนวคิดสังเคราะห์และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ดังนี้

แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) การสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ความร่วมมือร่วมใจ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 6) การทำงานเป็นทีมเรียนรู้



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยจำแนกเป็น 2 ระยะ โดยแต่ละระยะดำเนินการตามประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ระยะที่ 1 ศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1**

#### 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**1.1.1 ประชากร** ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,512 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ,2563)

**1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 308 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก 66 แห่ง	494	101
โรงเรียนขนาดกลาง 41 แห่ง	691	141
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 3 แห่ง	327	66
<b>รวม</b>	<b>1,512</b>	<b>308</b>

## 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 แบบสอบถามเป็นแบบ มาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 1.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3.2 สร้างแบบสอบถามตามประเด็นการวิจัยตามแนวทฤษฎีครอบคลุมขอบเขต การศึกษาวิจัย 1.3.3 นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.3.4 นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าความตรงโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) ซึ่งทุกข้อคำถามมีดัชนี ความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00

1.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของ แบบสอบถามในภาพรวมเท่ากับ 0.98

1.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามจากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา

1.4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวม แบบสอบถามจำนวน 30 วัน

1.4.3 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ ข้อมูลจากครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน โดยผู้วิจัยกำหนดส่งแบบสอบถามกลับภายใน ระยะเวลา 3 สัปดาห์ ซึ่งเมื่อครบกำหนดแล้วผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถาม คืน จำนวน 308 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งสิ้น 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติพื้นฐานหา ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตาม



ความคิดเห็นของครูวิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) การสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ความร่วมมือร่วมใจ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 6) การทำงานเป็นทีมเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของระดับ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็น 5 ระดับ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2530) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

### 2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สำหรับระยะที่ 2 เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 1 คน

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 2 คน

2.1.3 ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่มีการดำเนินการให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 1 คน

2.1.4 ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบดูแลงานด้านการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 1 คน

## 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีข้อคำถามดังต่อไปนี้ (ภาคผนวก ข)

2.2.1 ท่านคิดว่า การพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา อย่างไร

2.2.2 ท่านคิดว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ร่วมในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์อย่างไร

2.2.3 ท่านคิดว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำร่วมผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไร

2.2.4 ท่านคิดว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไร

2.2.5 ท่านคิดว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านความร่วมมือร่วมใจผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไร

2.2.6 ท่านคิดว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไร

2.2.7 ท่านคิดว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไร

## 2.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

2.3.1 ศึกษากรอบแนวทางในการศึกษาค้นคว้า แล้วร่างเป็นข้อคำถามให้สอดคล้องกับตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

2.3.2 เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมทางด้านภาษา

2.3.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

## 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมในการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.4.1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยระยะที่ 1 ที่แสดงถึงระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบก่อน การดำเนินการสัมภาษณ์

2.4.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานผู้เชี่ยวชาญในการขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ ในช่วงวันที่ 10 เดือนสิงหาคม ถึง วันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ.2564

2.4.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนด และขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญ ในการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์โดยใช้แถบบันทึกเสียงเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลภายหลัง

## 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และนำเสนอด้วยการพรรณนาและกำหนด เป็นข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ข้อมูลครุ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	97	31.57
หญิง	211	68.43
รวม	308	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	110	35.65
เกิน 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	66	21.46
เกิน 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี	68	22.65
เกิน 15 ปีขึ้นไป	64	20.24
รวม	308	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลครู	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	248	80.50
สูงกว่าปริญญาตรี	60	19.50
รวม	308	100.00
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	101	32.79
ขนาดกลาง	141	45.78
ขนาดใหญ่พิเศษ	66	21.43
รวม	308	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.43 มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 35.65 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี ร้อยละ 80.50 และปฏิบัติงาน ในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง ร้อยละ 45.78

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง  
วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวม

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.48	0.46	มาก
2. ภาวะผู้นำร่วม	4.30	0.46	มาก
3. การสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.56	0.44	มากที่สุด
4. ความร่วมมือร่วมใจ	4.44	0.46	มาก
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.48	0.47	มาก
6. การทำงานเป็นทีมเรียนรู้	4.43	0.46	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.45</b>	<b>0.33</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.45$ ,  $SD = 0.33$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $M = 4.56$ ,  $SD = 0.44$ ) รองลงมา ได้แก่ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ( $M = 4.48$ ,  $SD = 0.46$ ) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $M = 4.48$ ,  $SD = 0.47$ ) ด้านความร่วมมือร่วมใจ ( $M = 4.44$ ,  $SD = 0.46$ ) ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ ( $M = 4.43$ ,  $SD = 0.46$ ) และด้านภาวะผู้นำร่วม ( $M = 4.30$ ,  $SD = 0.46$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง  
วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตร่วมกัน	4.68	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการกำหนดเป้าหมายในสถานศึกษาร่วมกันได้อย่างชัดเจน	4.57	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารและครูมีการกำหนดจุดมุ่งหมายทิศทางการดำเนินงานที่มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน	4.40	0.74	มาก
4. ผู้บริหารและครูใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดทำขึ้น	4.47	0.70	มาก
5. ผู้บริหารและครูเน้นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.31	0.76	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.48</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.48, SD = 0.46$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตร่วมกัน ( $M = 4.68, SD = 0.51$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการกำหนดเป้าหมายในสถานศึกษาร่วมกันได้อย่างชัดเจน ( $M = 4.57, SD = 0.59$ ) รองลงมาคือค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ผู้บริหารและครูใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดทำขึ้น ( $M = 4.47, SD = 0.70$ ) ผู้บริหารและครูมีการกำหนดจุดมุ่งหมายทิศทางการดำเนินงานที่มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ( $M = 4.40, SD = 0.74$ ) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มได้แก่ ผู้บริหารและครูเน้นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เดียวกัน ( $M = 4.31, SD = 0.76$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1  
ด้านภาวะผู้นำร่วม

ภาวะผู้นำร่วม	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. ผู้บริหารและครูมีการวางแผนและมีการตัดสินใจ ร่วมกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	4.30	0.77	มาก
2. ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจกัน มีข้อตกลงร่วมกัน และรับฟังความ คิดเห็นของครู	4.37	0.71	มาก
3. ผู้บริหารและครูมีภาวะผู้นำร่วม สามารถทำให้สมาชิก เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ	4.49	0.60	มาก
4. ครูมีโอกาสเข้ามาหมุนเวียนรับบทบาทความเป็นผู้นำ ในส่วน งานที่ตนถนัดหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ	4.22	0.83	มาก
5. ผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความ รับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตย	4.16	0.84	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่ง  
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.30, SD = 0.46$ )  
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีภาวะผู้นำร่วม สามารถทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้เพื่อการ  
เปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ ( $M = 4.49, SD = 0.60$ ) ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจกัน มีข้อตกลงร่วมกัน  
และรับฟังความ คิดเห็นของครู ( $M = 4.37, SD = 0.71$ ) ผู้บริหารและครูมีการวางแผนและมีการ  
ตัดสินใจร่วมกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $M = 4.30, SD = 0.77$ ) ครูมีโอกาส  
เข้ามาหมุนเวียนรับบทบาทความเป็นผู้นำ ในส่วน งานที่ตนถนัดหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ ( $M =$   
 $4.22, SD = 0.83$ )ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจ  
และหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตย ( $M = 4.16, SD = 0.84$ )



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1  
ด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. ผู้บริหารมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.22	0.83	มาก
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและการขยายขอบเขตใน โครงการหรือกิจกรรมให้ดี	4.60	0.61	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการจัดการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อ การดำเนินการตามความจำเป็นของสถานศึกษา	4.66	0.59	มากที่สุด
4. การบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่สนับสนุนความ เป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเหมาะสม	4.71	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข	4.58	0.63	มากที่สุด
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.56</b>	<b>0.44</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่ง  
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมมี  
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.56, SD = 0.44$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่า  
เฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่การบริหารจัดการทรัพยากร  
และปัจจัยที่สนับสนุนความเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเหมาะสม ( $M = 4.71, SD =$   
 $0.55$ ) ผู้บริหารมีการจัดการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการตามความจำเป็นของ  
สถานศึกษา ( $M = 4.66, SD = 0.59$ ) ผู้บริหารให้ความสำคัญและการขยายขอบเขตในโครงการหรือ  
กิจกรรมให้ดี ( $M = 4.60, SD = 0.61$ ) และผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่  
ร่วมกันอย่างมีความสุข ( $M = 4.58, SD = 0.63$ ) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม มีค  
าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชน  
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $M = 4.22, SD = 0.83$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1  
ด้านความร่วมมือร่วมใจ

ความร่วมมือร่วมใจ	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวสมาชิกในสถานศึกษาให้เข้าร่วมปฏิบัติงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยความเต็มใจและสมัครใจ	4.59	0.60	มากที่สุด
2. ผู้บริหารและครูมีกระบวนการดำเนินงานร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.35	0.81	มาก
3. ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันโดยใช้วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา เน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.53	0.68	มากที่สุด
4. ผู้บริหารและครูวางแผนการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	4.43	0.72	มาก
5. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เช่น การทำวิจัย การอบรมพัฒนาตนเอง และวิชาชีพและการศึกษาดูงาน	4.31	0.80	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ความร่วมมือร่วมใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.44, SD = 0.46$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันโดยใช้วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา เน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $M = 4.53, SD = 0.68$ ) และผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวสมาชิกในสถานศึกษาให้เข้าร่วมปฏิบัติงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยความเต็มใจและสมัครใจ ( $M = 4.59, SD = 0.60$ ) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารและครูวางแผนการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข ( $M = 4.43, SD = 0.72$ ) ผู้บริหารและครูมีกระบวนการดำเนินงานร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $M = 4.35, SD = 0.81$ ) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เช่น การทำวิจัย การอบรมพัฒนาตนเองและวิชาชีพและการศึกษาดูงาน ( $M = 4.31, SD = 0.80$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถตามทักษะแต่ละบุคคลของสมาชิกในสถานศึกษา	4.44	0.70	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความซื่อสัตย์และ มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกัน	4.44	0.75	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนาตนเองปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.75	มาก
4. ครูมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรซึ่งสะท้อนให้เห็น ถึงพันธะสัญญาในความพยายามที่จะปรับปรุงสถานศึกษา	4.52	0.71	มากที่สุด
5. ครูวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน	4.58	0.67	มากที่สุด
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.48</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.48$ ,  $SD = 0.47$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน ( $M = 4.58$ ,  $SD = 0.67$ ) และครูมีความสัมพันธ์ เป็นกัลยาณมิตรซึ่งสะท้อนให้เห็น ถึงพันธะสัญญาในความพยายามที่จะปรับปรุงสถานศึกษา ( $M = 4.52$ ,  $SD = 0.71$ ) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนาตนเองปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $M = 4.45$ ,  $SD = 0.75$ ) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถตามทักษะแต่ละบุคคลของสมาชิกในสถานศึกษา ( $M = 4.44$ ,  $SD =$

0.70) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความซื่อสัตย์และ มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกัน ( $M = 4.44, SD = 0.75$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้

การทำงานเป็นทีมเรียนรู้	$M$	$SD$	แปลผล
1. ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	0.69	มาก
2. ผู้บริหารและครুর่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้นและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	4.42	0.72	มาก
3. ผู้บริหารและครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดการปฏิบัติงาน	4.47	0.69	มาก
4. ผู้บริหารและครুর่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน	4.56	0.64	มากที่สุด
5. ผู้บริหารและครูพร้อมที่จะทำงานร่วมกันโดย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.25	0.74	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.43</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.43, SD = 0.46$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและครুর่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน ( $M = 4.56, SD = 0.64$ ) รองลงมาคือค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดการปฏิบัติงาน ( $M = 4.47, SD = 0.69$ ) ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ ( $M = 4.46, SD = 0.69$ ) และผู้บริหารและครুর่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้นและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.72$ ) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครูพร้อมที่จะทำงานร่วมกันโดย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ( $M = 4.25, SD = 0.74$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง  
วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 1

จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปรากฏผล ดังนี้

3.1 ความสำคัญของการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ  
สถานศึกษา

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของการ  
พัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงความสำคัญความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน  
สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกล่าวว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกล  
ยุทธ์สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของวิชาชีพครูที่ทำงานร่วมกัน การกำหนดเป้าหมาย  
ร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนา  
สถานศึกษาเป็นอย่างมาก การพัฒนาครูด้วยหลักการของชุมชนการเรียนรู้ทาง  
วิชาชีพ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมีกลยุทธ์สำคัญในการสร้าง  
วัฒนธรรมการเรียนรู้ของวิชาชีพครูที่ทำงานร่วมกัน การกำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน  
เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญและการทำงานร่วมกันของครูเพื่อสร้าง  
การเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกท่านหนึ่งที่ทำให้เห็นว่า เป็นการ  
ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานที่มีบริบทใกล้เคียงกัน และสามารถ  
นำไปใช้ได้จริง โดยกล่าวว่า

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษามีความสำคัญมาก เนื่องจากได้  
ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานที่มีบริบทใกล้เคียงกัน  
วิธีการแก้ปัญหาสู่การปฏิบัติสามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งยังเป็นการเรียนรู้ตลอดเวลา  
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยกล่าวว่า

ความสำคัญชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เป็นการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ ที่มีหน้างานสำคัญคือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน เป็นสำคัญ ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความรู้และประสบการณ์ เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูด้านสมรรถนะ การครองตน และด้านการสอน เกิดผลดีทางวิชาชีพครู และผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญอีกท่านหนึ่งที่เสริมประเด็นการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ดังนี้

ในการพัฒนาสถานศึกษาด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน สถานศึกษา จำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา การรวมตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพัง ดังนั้นผู้บริหารและครูต้องทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

กล่าวโดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของวิชาชีพครูที่ทำงานร่วมกัน การกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานที่มีบริบทใกล้เคียงกัน และสามารถนำไปใช้ได้จริง

### 3.2 แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยกล่าวว่า ผู้บริหารต้องร่วมวางแผนกำหนดทิศทางการสร้างภาพอนาคตด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับครูบุคลากร ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการมองเห็นภาพอนาคตได้อย่างชัดเจน ทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหา หรือเตรียมการดำเนินงานได้ พร้อมกับมีความกล้าในการตัดสินใจ และการมองคนให้เป็น ใช้คนให้เป็น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาร่วมกับครูได้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกันในสถานศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และ ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกท่านหนึ่งที่ทำให้เห็นว่า เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายทิศทางการดำเนินงานให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ เน้นการมีส่วนร่วมตลอด โดยกล่าวว่า

ผู้บริหารต้องร่วมวางแผนกำหนดทิศทางการสร้างภาพอนาคตด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับครูบุคลากร ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา กำหนดจุดมุ่งหมายทิศทางการดำเนินงานให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ เน้นการมีส่วนร่วมตลอด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเสมอ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

นอกจากนี้ ยังมีความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ดังนี้

ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ร่วม ต้องนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีส่วนร่วมของบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายและผู้บริหารต้องมีความ สามารถในการกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

กล่าวโดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยผู้บริหารต้องร่วมวางแผนกำหนดทิศทางการสร้างภาพอนาคตด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กำหนดจุดมุ่งหมายทิศทางการดำเนินงานให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ เน้นการมีส่วนร่วมตลอด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเสมอและผู้บริหารต้องนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม

### 3.3 แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำร่วม

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำร่วม โดยได้เสนอแนะวิธีการพัฒนา ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำร่วม ดังนี้

*ผู้บริหารควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการผลักดันเป็นผู้นำ และผู้ติดตามความต้องการในสถานการณ์ที่เหมาะสม ร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมาย และเป้าหมาย ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)*

นอกจากนี้ ยังมีความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำร่วม ดังนี้

*ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารอย่างแท้จริงจะต้องยอมรับความคิดเห็นของครู ต้องฟังความคิดเห็นของครูมา ให้ครูมาเป็นผู้นำร่วมในการดำเนินงานความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วนำความคิดเห็นของครูมาร่วมเข้าด้วยกันเพื่อเป้าหมายของคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 และผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3)*



ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้กับครูภายในสถานศึกษาทุกคนให้เป็นแกนนำในสถานศึกษา ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5) ผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมประชุมสรุปข้อคิดเห็น กำหนดทิศทางพัฒนา ส่งเสริมพัฒนา และร่วมขับเคลื่อนพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

กล่าวโดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำร่วม โดยได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการผลักดันเป็นผู้นำ และผู้ติดตามตามความต้องการในสถานการณ์ที่เหมาะสม ร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมาย และเป้าหมาย ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน และผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมประชุมสรุปข้อคิดเห็น กำหนดทิศทางพัฒนา ส่งเสริมพัฒนา และร่วมขับเคลื่อนพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

### 3.4 แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ผู้บริหารควรกำหนดให้สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น สนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ให้กับครู สนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์ สนับสนุนงบประมาณ ที่สำคัญคือการสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจแก่ครู และส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงานพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

นอกจากนี้ ยังมีความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุน ดังนี้

ผู้บริหารควร สนับสนุนการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เอื้อต่อการดำเนินการสถานศึกษา โดยสนับสนุนปัจจัยต่าง เพื่อดำเนินงานโครงการ และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่ สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเพียงพอและเหมาะสม (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกด้านทั้งด้านส่งเสริมครูบุคลากร จัดสรรงบประมาณ ร่วมวางแผนกำหนดการดำเนินงานและการนำผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนหรือสถานศึกษาขึ้นจนนำเสนอผลการปฏิบัติที่สำเร็จจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นให้คุณค่า ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ให้เกียรติช่วยเหลือ เกื้อกูล เห็นคุณค่าความสำคัญของทุกคน ให้กำลังใจ และชวน ให้คิดชวนให้ทำ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

กล่าวโดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้บริหารควรกำหนดให้สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรสนับสนุนการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เอื้อต่อการดำเนินการสถานศึกษา โดยสนับสนุนปัจจัยต่าง ุอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อดำเนินงานโครงการ และควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่ สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ให้เกียรติช่วยเหลือ เกื้อกูล เห็นคุณค่าความสำคัญของทุกคน

### 3.5 แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความร่วมมือร่วมใจ

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความร่วมมือร่วมใจ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความร่วมมือร่วมใจ ดังนี้

ผู้บริหารควรให้สมาชิกทุกคนเกิดความตระหนักว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติ และประเมินร่วมกัน และสร้างความรู้ความเข้าใจ ตระหนักแก่ครูให้เห็นถึงความสำคัญประโยชน์ และผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร และครู เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความถนัด ถอดบทเรียนจนเกิดองค์ความรู้ใหม่ร่วมกัน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความร่วมมือร่วมใจ ดังนี้

บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงจะทำให้ การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

กล่าวโดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยผู้บริหารควรให้สมาชิกทุกคนเกิดความตระหนักว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติ และประเมินร่วมกัน ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร และครู เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน

### 3.6 แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล ควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเสวนาระหว่างกัน เช่น นำประเด็น ปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมวางแผน กำหนดการ เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกิจกรรมนำเสนอผลสรุปจากการไปปฏิบัติ ร่วมชื่นชมผลสำเร็จจากกิจกรรม (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

ผู้บริหารควรมีการเสริมแรงจิตใจในการการทำงานเป็นทีม ความมีมนุษยสัมพันธ์เป็นผู้นำและผู้ตาม จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ราบรื่นและเกิดองค์ความรู้ที่ต่อยอดในสถานศึกษาร่วมกัน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

กล่าวโดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเสวนาระหว่างกัน ผู้บริหารควรมีการเสริมแรงจิตใจในการการทำงานเป็นทีม ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้นำและผู้ตาม และควร

เปิดโอกาสให้ครูศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

### 3.7 แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ ดังนี้  
 ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ ดังนี้

*การทำงานให้มีความสำเร็จในทุกๆด้านเพียงลำพังนั้นเป็นไปได้ยาก ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เพราะครูทุกคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน เมื่อมาร่วมทำงานเป็นทีมเรียนรู้ จะช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)*

*ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมจุดสำคัญ คือ ต้องให้ครูเข้าใจบทบาทของตัวเอง และยอมรับบทบาทของผู้อื่น สามารถมอบหมายงานและแบ่งภาระงาน ให้ผู้อื่นดำเนินการโดยทำงานเป็นทีม และจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นมิตร เปิดใจต่อองค์ความรู้ที่ตรงกับการพัฒนาวิชาชีพ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)*

*ผู้บริหารควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลและไว้วางใจกันในการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน มอบหมายภารกิจและการปฏิบัติงานเป็นทีม ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีม และเมื่อเกิดผลสำเร็จ ร่วมชื่นชมและถือว่าเป็นความสำเร็จของทีมงาน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)*

*ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรในทีมเกิดพลังในการทำงาน กระตือรือร้น รู้สึกถึงการมีส่วนร่วม ซึ่งแรงจูงใจทำให้สมาชิกในทีมร่วมกันทำงานด้วยความพึงพอใจ และมีความสุขกับการทำงาน เกิดพฤติกรรมเชิงบวก สุดท้ายองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)*

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ในการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ช่วยให้การ ทำงานของทีมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

กล่าวโดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ โดยผู้บริหาร ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ในทุก ชั้นตอน สามารถมอบหมายงานและแบ่งภาระงาน ให้ผู้อื่นดำเนินการโดยทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริม ให้สมาชิกทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลและไว้วางใจกันในการสร้าง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน และผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากร ในทีมเกิดพลังในการทำงาน

จากการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในข้างต้นสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาความ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีดังนี้

1) **ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม** ผู้บริหารต้องร่วมวางแผนกำหนดทิศทางการสร้างภาพ อนาคตด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับครู บุคลากร ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษาสถานศึกษา กำหนดจุดมุ่งหมายทิศทางการดำเนินงาน ให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ เน้นการ มีส่วนร่วมตลอด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเสมอและผู้บริหารต้องนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้ เกิด ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมของบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผล ตามเป้าหมายและผู้บริหารต้องมีความ สามารถในการกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม

2) **ด้านภาวะผู้นำร่วม** ผู้บริหารควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการผลัดกันเป็นผู้นำ และผู้ติดตาม ความต้องการในสถานการณ์ที่เหมาะสม ร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมาย และเป้าหมาย ทุกคนมีความเท่า เทียมกัน และผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วม ประชุมสรุปข้อคิดเห็น กำหนดทิศทางพัฒนา ส่งเสริมพัฒนา และร่วมขับเคลื่อนพัฒนาความเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

3) **ด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** ผู้บริหารควร กำหนดให้สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ควรสนับสนุนการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เอื้อต่อการ ดำเนินการสถานศึกษา โดยสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อดำเนินงาน

โครงการ และควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่ สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ให้เกิดริ้ว ช่วยเหลือ เกื้อกูล เห็นคุณค่าความสำคัญของทุกคน

**4) ด้านความร่วมมือร่วมใจ** ผู้บริหารควรให้สมาชิกทุกคนเกิดความตระหนักว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติ และประเมินร่วมกัน ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร และครู เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน

**5) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้** ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนวาระหว่างกัน ผู้บริหารควรมีการเสริมแรงจูงใจในการการทำงานเป็นทีม ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้นำและผู้ตาม และควรเปิดโอกาสให้ครูศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

**6) ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้** ผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน สามารถมอบหมายงานและแบ่งภาระงาน ให้ผู้อื่นดำเนินการโดยทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลและไว้วางใจกันในการสร้าง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้มีความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน และผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรในทีมเกิดพลังในการทำงาน



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 1,512 คน ปีการศึกษา 2563 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ,2563)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 308 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

1.2.3 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีหรือผู้บริหารที่สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการพัฒนาเทคโนโลยี โดยมีวุฒิปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน อาจารย์ผู้สอนในระดับสถาบันอุดมศึกษาที่สอนสาขาวิชาบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาเทคโนโลยี จำนวน 1 คน



**1.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีค่าความตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 -1.00 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งผ่านการหาคุณภาพด้านความถูกต้อง ความครอบคลุมด้านเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา

### 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

**1.3.1 แบบสอบถาม** ผู้วิจัยได้ทำการส่งหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยพร้อม URL ของแบบสอบถามในลักษณะออนไลน์ไปยังสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 308 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งสิ้น 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

**1.3.2 แบบสัมภาษณ์** ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนด โดยขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญในการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยแถบบันทึกเสียงเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในภายหลัง ตามวัน เวลา และสถานที่ที่สะดวกและเหมาะสม

### 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1.4.1 แบบสอบถาม

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**1.4.2 แบบสัมภาษณ์** ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

### 1.5 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง

**1.5.1 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำร่วม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

1) *ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการกำหนดเป้าหมายในสถานศึกษาร่วมกันได้อย่างชัดเจน รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารและครูใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดทำขึ้น ผู้บริหารและครูมีการกำหนดจุดมุ่งหมายทิศทางการดำเนินงานที่มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครูเน้นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) *ด้านภาวะผู้นำร่วม* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีภาวะผู้นำร่วมสามารถทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจกัน มีข้อตกลงร่วมกันและรับฟังความคิดเห็นของครู ผู้บริหารและครูมีการวางแผนและมีการตัดสินใจร่วมกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูมีโอกาสเข้ามาหมุนเวียนรับบทบาทความเป็นผู้นำ ในส่วน งานที่ตนถนัดหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตย

3) *ด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด ได้แก่ การบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเหมาะสม ผู้บริหารมีการจัดการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการตามความจำเป็นของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญและการขยายขอบเขตในโครงการหรือกิจกรรมให้ดี ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4) *ด้านความร่วมมือร่วมใจ* โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวสมาชิกในสถานศึกษาให้เข้าร่วมปฏิบัติงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยความเต็มใจและสมัครใจ และผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันโดยใช้

วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา เน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสำคัญ รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารและครูวางแผนการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข ผู้บริหารและครูมีกระบวนการดำเนินงานร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครู แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เช่น การทำวิจัย การอบรมพัฒนาตนเองและวิชาชีพและ การศึกษาดูงาน

5) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ได้แก่ ครูวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการ ตอบสนองความต้องการที่ หลากหลายของผู้เรียน และครูมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรซึ่งสะท้อนให้เห็น ถึงพันธะสัญญา ในความพยายามที่จะปรับปรุงสถานศึกษา รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนาตนเองปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจของสถานศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความซื่อสัตย์และ มีความอดทนต่อการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกัน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมีการ แลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถตามทักษะแต่ละบุคคลของสมาชิกในสถานศึกษา

6) ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยอยู่ใน ระดับ มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในสถานศึกษา อย่างมี ประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดี ยิ่งขึ้นและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครูพร้อม ที่จะทำงานร่วมกันโดย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

### 1.5.2 แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

มีแนวทาง ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารต้องร่วมกับครูบุคลากร ผู้ปกครองและ กรรมการสถานศึกษาวางแผนกำหนดทิศทางการสร้างภาพอนาคตด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ในการ ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ เน้นการมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน

2) ด้านภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการผลักดันเป็นผู้นำและผู้ตามตามความต้องการในสถานการณ์ที่เหมาะสม ร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมาย และเป้าหมาย ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน และผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมประชุมสรุปข้อคิดเห็น กำหนดทิศทางการพัฒนา ส่งเสริมพัฒนา และร่วมขับเคลื่อนพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

3) ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารควรกำหนดให้สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรสนับสนุนการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เอื้อต่อการดำเนินการสถานศึกษา โดยสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ให้เกิดประโยชน์ ช่วยเหลือ เกื้อกูล เห็นคุณค่าความสำคัญของทุกคน

4) ด้านความร่วมมือร่วมใจ ผู้บริหารควรให้สมาชิกทุกคนเกิดความตระหนักว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติ และประเมินร่วมกัน ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร และครู เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน

5) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเสวนาระหว่างกัน ผู้บริหารควรมีการเสริมแรงจูงใจในการการทำงานเป็นทีม ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้นำและผู้ตาม และควรเปิดโอกาสให้ครูศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

6) ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน สามารถมอบหมายงานและแบ่งภาระงาน ให้ผู้อื่นดำเนินการโดยทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลและไว้วางใจกันในการสร้าง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้มีความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน และผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรในทีมเกิดพลังในการทำงาน

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

## 2.1 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แม้พิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เหตุที่ได้ผลเช่นนี้ อาจเพราะจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา ได้กล่าวถึง การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมี คุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย ด้วยเหตุนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่สถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ โดยกำหนดเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีขั้นตอนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่สถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีการกำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการกำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ สถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 (2560, น. 37-38) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนาวดี แสนยศ (2563) ผลการศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ทำงานร่วมกับครูผู้สอนเพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน เป็นตัวอย่างในเรื่องที่มีคุณค่าต่อการ ขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูผู้สอนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิสระ มีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน ลงมือทำงานด้วยตนเองอย่างจริงจัง ให้ความสำคัญกับการทำงานของ ผู้ร่วมงานในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น และยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของตนเองให้สูงขึ้นด้วย ซึ่งทุกคนมีส่วนรับผิดชอบและสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาทัญญู ภูครองนา (2558, น. 39) ที่ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่ ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมี ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ใน ระดับสูงและ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 100) ที่พบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยการ ด้วยการขับเคลื่อน ผ่านองค์ประกอบของชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครูเป็นเสมือนพื้นที่การ เรียนรู้ร่วมกันของวิชาชีพครู เป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจริงที่ใช้เป็นพื้นที่ เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยการ เรียนรู้ผ่านการลงมือทำที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์ตรงโดยที่มีเวลากับการเรียนรู้ในงานได้เต็มทีมากกว่าการเรียนรู้นอกรงาน จะส่งผลให้เกิด การเข้าใจชั้นเรียน เข้าใจนักเรียน และเข้าใจหน้าที่สำคัญของวิชาชีพครูของตนเองและเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ

2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีการ ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา และเป็นเพราะ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ร่วมกับครูบุคลากร ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษาสถานศึกษา วางแผน กำหนดทิศทางการสร้างภาพอนาคตด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ เน้นการมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของบุญช่วย สายราม (2559,น.76) ที่กล่าวว่า สมาชิกของทีมมีส่วนร่วมในการสร้างและ พัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันและนำพาทีมงานไปสู่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในที่สุด โดยมีความผูกพันต่อองค์กรและต่อทีมงานและมองเห็น ประโยชน์ส่วนรวมของทีมและสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิวกร รัตติโชติ (2561, น. 37-45) กล่าว ว่า ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) เป็นการมองเห็นภาพ เป้าหมาย ทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ที่มีทิศทาง ร่วมกัน โดย มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน ได้พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพ ความสำเร็จ ที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียน

2.1.2 ด้านภาวะผู้นำร่วม ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนี้ อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีการจัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างทีมงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับกลุ่ม/เครือข่าย/ศูนย์ และสร้างความรู้ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากร และอาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการผลักดันกันเป็นผู้นำ และผู้ตามตามความต้องการในสถานการณ์ที่เหมาะสม ร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมาย และเป้าหมาย ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน และผู้บริหารมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมประชุมสรุปข้อคิดเห็น กำหนดทิศทางการพัฒนา ส่งเสริมพัฒนา และร่วมขับเคลื่อนพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559, น. 167) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและพัฒนา สมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครู เพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระ มีความคล่องตัว ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน และได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์ (2557, น. 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม เป็นการให้บุคลากรครูมีโอกาสแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษา

2.1.3 ด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนี้ อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีการบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเหมาะสม ผู้บริหารมีการจัดการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการตามความจำเป็นของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญและการขยายขอบเขตในโครงการหรือกิจกรรมให้ดี ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ให้เกิดใจ ช่วยเหลือ เกื้อกูล เห็นคุณค่าความสำคัญของทุกคนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hord (1997) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติการตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุง โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสนับสนุน ครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้และได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิวกร รัตติโชติ (2561, น. 37-45) กล่าวว่า การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ ตามความจำเป็น และบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Morrissey (2000) กล่าวว่า เงื่อนไข

สนับสนุน เป็นองค์ประกอบของโรงเรียน ที่ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ของสมาชิก ในองค์การ ขนาดห้องเรียน อัตรากำลังครู กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

2.1.4 ด้านความร่วมมือร่วมใจ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา และอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวสมาชิกในสถานศึกษาให้เข้าร่วมปฏิบัติงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยความเต็มใจและสมัครใจ และผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันโดยใช้วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา เน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสำคัญและผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เช่น การทำวิจัย การอบรมพัฒนาตนเองและวิชาชีพและการศึกษาดูงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า การร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตามภาระงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบและส่วนที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้ได้รับประโยชน์ร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จความสำเร็จความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด ตลอดจนการเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559, น. 167) กล่าวว่า การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงาน ร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียน โดยครูต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการ พัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.5 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษา ที่มีกระบวนการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดี และอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการ ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน และครูมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตร ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเสวนาระหว่างกัน ผู้บริหารควรมีการเสริมแรงจูงใจในการการทำงานเป็นทีม ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้นำและผู้ตามเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) กล่าวว่า



การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมเปิดเผย ที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรเกื้อกูลกัน สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hord (1997) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสังเกตการณ์ การสนทนา ต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจแก่นักเรียน มุ่งมั่นพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Williams Mathews and Stewart อ้างถึงใน ญัฐิกา นครสูงเนิน (2556, น. 60-61) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน ครูที่มีประสบการณ์ มีความพร้อมและมีความสามารถในการปฏิบัติงานและกลุ่มครูใหม่ที่มีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.1.6 ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยมีการค้นหาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางแก้ไข ออกแบบกิจกรรมและนำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผล และอาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูร่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน ในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดการปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน สามารถมอบหมายงานและแบ่งภาระงาน ให้ผู้อื่นดำเนินการโดยทำงานเป็นทีม และผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรในทีม เกิดพลังในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 18) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายในการทำงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิวกร รัตติโชติ (2561, น. 37-45) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันของทีม (Collaborative Teamwork) เป็นลักษณะการทำงาน ร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู โดยลักษณะของงานต้องมีขั้นตอนกระบวนการในการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอนจากสถานการณ์ที่งานจริง ได้แก่ มีการคิด การวางแผน มีความเข้าใจ ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ ประเมินผล และมีความรับผิดชอบโดยที่สมาชิกทุกคนเห็นและ ยอมรับความสามารถรวมทั้งประสบการณ์ในการ

ทำงานของแต่ละคน และพลังในการร่วมเรียนรู้ รับผิดชอบ และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันทำให้การทำงานเต็มไปด้วย บรรยากาศที่มีความสุขไม่โดดเดี่ยว

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ดังนี้

**3.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในกลุ่มได้แก่ ผู้บริหารและครูเน้นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีข้อเสนอแนะ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ควรจัดโครงการให้ผู้บริหารและครูได้ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และผู้บริหารต้องนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิด ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมของบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายและผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

**3.1.2 ด้านภาวะผู้นำร่วม** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในกลุ่มได้แก่ ผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตย มีข้อเสนอแนะ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ควรกำหนดทิศทางการพัฒนา ส่งเสริมพัฒนา และร่วมขับเคลื่อนพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมประชุมสรุปข้อคิดเห็น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีการผลัดกันเป็นผู้นำ และผู้ติดตามตามความต้องการในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

**3.1.3 ด้านการสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในกลุ่มได้แก่ ผู้บริหารมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีข้อเสนอแนะ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ควร

กำหนดให้สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและผู้บริหารควรสนับสนุนเรื่องการจัดการเรียนรู้ให้กับครู สนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์สนับสนุนงบประมาณ ที่สำคัญ คือการสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจแก่ครู และส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงานพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ นอกจากนี้ ควรจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

**3.1.4 ด้านความร่วมมือร่วมใจ** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในกลุ่มได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เช่น การทำวิจัย การอบรมพัฒนาตนเองและวิชาชีพและการศึกษาดูงาน มีข้อเสนอแนะ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ควรให้ผู้บริหารศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

**3.1.5 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในกลุ่มได้แก่ ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถตามทักษะแต่ละบุคคลของสมาชิกในสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ควรจัดกลุ่มเครือข่ายให้ผู้บริหารมีโอกาสเสวนาระหว่างกัน และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเสวนาระหว่างกัน นำประเด็น ปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ควรส่งเสริมให้ครูได้มีการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมวางแผนกำหนดการ เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกิจกรรมนำเสนอผลสรุปจากการไปปฏิบัติ ร่วมชื่นชมผลสำเร็จจากกิจกรรม

**3.1.6 ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในกลุ่มได้แก่ ผู้บริหารและครูพร้อมที่จะทำงานร่วมกันโดย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีข้อเสนอแนะ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ควรส่งเสริมให้มีความสำคัญกับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ในการพัฒนาผู้เรียน ต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม และผู้บริหารสามารถมอบหมายงานและแบ่งภาระงาน ให้ผู้อื่นดำเนินการโดยทำงานเป็นทีม และจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นมิตร

### 3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพผู้เรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

3.2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- จุลลี ศรีชะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, ปทุมธานี.
- เฉลิมชาติเมฆแดง อรุณ จุติผล และ ชีระ รุญเจริญ. (2558). *แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 10(1), 36-38.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ดลนภา วงศ์ศิริ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนครูในโรงเรียนทำการเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ธีรเกียรติ์ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560). *แต่งตั้งคณะกรรมการประชุมเพื่อออกแบบและวางแผนแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” สู่สถานศึกษา*. สืบค้นจาก <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/5630>.
- นริศ ภูอาราม. (2560). *การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- นวรรตน์ ไวมพู และ สุจิตรา จรจิตร. (2560). การเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล. วารสารบริหารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 4 (1), 266-267.
- นันทนัช นันทพงษ์. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. เอกสารประกอบการประชุมนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ณ โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นจาก [www.yupparaj.ac.th/yrca/index.php/news/view/1025](http://www.yupparaj.ac.th/yrca/index.php/news/view/1025).
- ประเวศ ะสี. (2556). ชุมชนการเรียนรู้ครู: เปลี่ยน “ห้องเรียน” ให้เป็น “ห้องเรียน(รู้)”. ในรายงานสรุปการเสวนาวิชาการวิธีปฏิรูปการเรียนรู้สู่การศึกษาเพื่อคนทั้งมวลครั้งที่ 17. 4 มิถุนายน 2556. โรงแรมมิราเคิลกรุงเทพฯ.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2554). ทักษะแห่งอนาคต : การศึกษาในศตวรรษที่ 21. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://openworlds.in.th/books/21st-century-skills/>. [29 มกราคม 2563].
- พิเชฐ เกษวงษ์. (2556). การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2550). มิติของบรรยากาศองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาศาสตร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มาลีสา เลิศพฤษภานา. (2560). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนราชวินิต มัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.
- รัตนาวดี แสนยศ. (2562). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2563).
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.

- วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2557): 1-10.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). เทคนิคและยุทธวิธีในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- \_\_\_\_\_. (2555ก). ครูแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องช่วยแก้ไขความรู้อันผิด ๆ ของนักเรียน. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- \_\_\_\_\_. (2555ข). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ สดศรีสฤณีวงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2558). การโค้ชเพื่อการรู้คิด. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จรัสสินวิวงศ์การพิมพ์.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2556). กระบวนการเรียนการสอนแบบ PLC. ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิริรัตน์ โกศล. (2559). การพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศิวกร รัตติโชติ. (2561). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพฯ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สิวรี พิศุทธิ์สินธพ. (2554). รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพใน สถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- สุภาพ ยืนคำพะเนาว์. (2555). การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการคิด โรงเรียนสองครพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. สืบค้นจาก <http://www.kroobannok.com/60467>.
- สมุทร สมปอง. (2558). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.



- สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล. (2561). *ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills)*. สืบค้นจาก <https://www.truelookpanya.com/blog/content/66054/-teaartedu-teaart-teaarttea>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563*. นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). *คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2555). ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้. สืบค้นจาก <http://suthep.ricr.ac.th>.
- สมพร ญาณสูตร. (2555). องค์ประกอบที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตภาคใต้ฝั่งตะวันออก. *มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 7 (1), 264-265.
- สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. หน่วยที่ 1-7. (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 6-9). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสถียร อ่วมพรหม. (2560). *แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community : PLC*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- อนุสรุ สุวรรณวงศ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครู โรงเรียนเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อมรา จำรูญศิริ. (2554). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดนั้กงานเขตพื้นที่การศึกษาค้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). Professional Learning communities. *Bloomington, IN: Solution. Education Service.*
- DuFour, R. (2004). What is a " professional learning community"?. *Educational leadership, 61(8), 6-11.*
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity.* New York: Teacher College Press.
- Hunter, M.F. (2011). *Perceptions and use of cooperative learning by community college faculty members.* Thesis of Doctor of Education Tennessee: The University of Memphis.
- High, L. G. (2020). Elementary Principals' Behaviors and Collaborative Professional Learning Communities.
- Hirsh, S., & Hord, S.M. (2010). Building Hope, Giving Affirmation: Learning Communities that Address Social Justice Issues Bring Equity to the Classroom. *The Learning Professional, 31(4): 10.*
- Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement.* Retrieve from <http://www.sedl.org/pubs/change34/plc-cha34.pdf>.
- Kanokorn, S., et al. (2017). The relationship between school leadership and professional learning communities in Thai basic education schools. *Educational Research for Policy and Practice. 16(2): 157-175.*
- Kyoung-Oh Song, & Jinyoung Choi. (2017). Structural analysis of factors that influence professional learning communities in Korean elementary schools. *International Electronic Journal of Elementary Educational. 10(19): 1-9.*
- Luis, K. S., & Kruse, S. D. (1995). *Professional and community: Perspectives on reforming urban schools.* Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Louis, K.S. & Kruse, S.D. (1995). *Professional and Community: Perspectives on Reforming Urban Schools.* Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

- Morrissey, M. S. (2000). Professional Learning Communities: An On going Exploration. Texas: Southeast Educational Development Laboratory.
- OJED, 12 (4), 452-466. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2563,จาก<https://www.tcithaijo.org/index>.
- Peter C. H. (2018). Vertically Aligned Professional Learning Communities as a Keystone for Elementary Science Teacher Professional Development, Growth, and Support. Doctoral Degree of Education (Administrator Education). Columbia University.<http://RRBR/article/view/143104/105907>.
- Pirtle, S. S., & Tobia, E. (2014). Implementing Effective Professional Learning Communities. SEDL Insights. Vol. 2, No. 3, Winter 2014. SEDL. Professional learning communities.
- Wood, V.E. (2012). A Case Study of Learning Community Curriculum Models Implemented in Business Programs in Three Public Community Colleges in Ohio. The University of Toledo.
- Roberts, S.M., & Pruitt, E.Z.(2009).Learning through Ongoing Professional Development. Schools as professional learning communities, 51–70. Institutions. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. 1-8
- Sergiovanni, T. (1994). Building community in schools. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Toby, B. H. (2006). R Factors in Rietveld Analysis: How Good is Good Enough?. Powder Diffraction, 21(1), 67–70.
- Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). Professional learning communities, leadership, and student learning. Research in Middle Level Education Online, 28(1). Retrieved from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>
- Vescio, V. ,Ross, & 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.
- Sergiovanni, T. (1994). Building community in schools. San Francisco, CA: Jossey Bass.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว.0602.16 (บ) / 437

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 กันยายน 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย  
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร  
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิงกษมา วรินทร์เวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ขนงวิชา  
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ  
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ  
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น  
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน  
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-473-1352



ที่ อว.0602.16 (บ) / 437

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 กันยายน 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย  
เรียน อาจารย์ ดร.ปรีมปรีชญ์ คณินพศุทธิ์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิงกษมา วรินทร์เวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ขนงวิชา  
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

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

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-473-1352



ที่ อว.0602.16 (บ) / 437

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 กันยายน 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายณฤทธิ์ หนูสมแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิงภัชมาณ วรินทร์เวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

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

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-473-1352





ที่ อว 0602.16 (บ)/ 484

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

26 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ  
เรียน นายบุญช่วย ทองเกี้ยว (ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตลาด)

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิงกษมา วรินทร์เวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนบ้านตลาด จำนวน 20 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบบกวนเวลาเรียน  
ตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา  
และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นินาธ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-473-1352



ที่ อว 0602.16 (บ)/ 484

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

26 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตครูให้ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ  
เรียน นางนรมน แก้ววิเชียร (ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคดคอก)

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิงกษมา วรินทร์เวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนบ้านคดคอก จำนวน 3 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียน  
ตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตครูจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา  
และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-473-1352



ที่ อว 0602.16 (บ)/ 484

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

26 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ  
เรียน นายจักรกฤษ กำพลวรรณ (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่ทอง)

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิงกษมา วรินทร์เวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนวัดใหม่ทอง จำนวน 7 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียน  
ตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา  
และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-473-1352



ที่ อว.0602.16 (บ) / 505

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิงกษมา วรินทร์เวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู  
ในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล  
เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา  
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-473-1352



ที่ อว.0602.16 (บ) / 567

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน นางสาวอัญชลี นามสนธิ์

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิงกษมา วรินทร์เวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์  
จากท่านซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล  
โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้  
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-473-1352



ที่ อว.0602.16 (บ) / 567

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน นางสาวปวีญา สงค์ประเสริฐ

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิงกษมา วรินทร์เวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์  
จากท่านซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล  
โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้  
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-473-1352



ที่ อว.0602.16 (บ) / 567

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน นายสิริวิชญ์ ทับสุทธิ

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิงกษมา วรินทร์เวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์  
จากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล  
โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้  
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-473-1352



ที่ อว.0602.16 (บ) / 567

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน นางสาวนิภา แก้วประคอง

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิงกษมาณ วรินทร์เวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์  
จากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล  
โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้  
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-473-1352





ที่ อว.0602.16 (บ) / 567

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน นางสาวสุภา วรรณศิลป์

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิงกษิมาณ วรินทร์เวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็น  
ครูหัวหน้าวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล  
โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้  
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-473-1352

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

เอกสารชุดนี้เป็นแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาการค้นคว้าด้วยตนเอง ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จึงขอความร่วมมือจากท่านในการพิจารณาตรวจเครื่องมือ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 3 ให้ท่านทำเครื่องหมายลงในช่องระดับการประเมิน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่าน จะเก็บไว้เป็นความลับ โดยจะใช้ประโยชน์ต่อการวิจัยเท่านั้น ขอขอบพระคุณท่าน เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ว่าที่ ร.ต.หญิง รัชมาน วรินทร์เวช

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: ให้ทำเครื่องหมาย  หรือเขียนคำตอบ เติมลงในช่องว่างที่ตรงกับคำถาม

1. เพศ  ชาย  
 หญิง
2. ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน  
 ไม่เกิน 5 ปี  เกิน 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี  
 เกิน 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี  เกิน 15 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา  ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ขนาดโรงเรียนของท่าน  
 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา  
 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน  
 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน  
 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง จำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย  ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

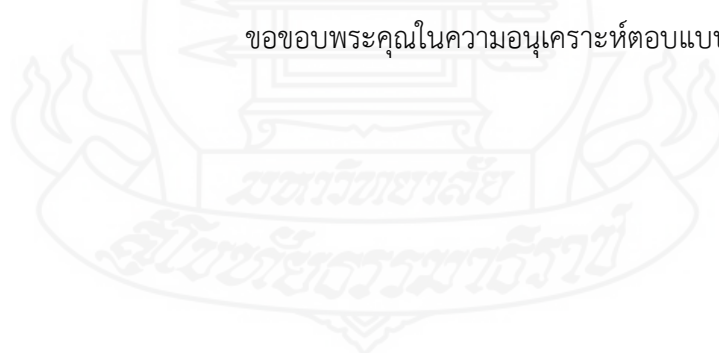
ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตร่วมกัน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการกำหนดเป้าหมายในสถานศึกษาร่วมกันได้อย่างชัดเจน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารและครุมีการกำหนดจุดมุ่งหมายทิศทางการดำเนินงานที่มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน					
4	ผู้บริหารและครูใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดทำขึ้น					
5	ผู้บริหารและครูเน้นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
<b>2. ภาวะผู้นำร่วม</b>						
6	ผู้บริหารและครุมีการวางแผนและมีการตัดสินใจร่วมกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
7	ผู้บริหารและครุมีความเข้าใจกัน มีข้อตกลงร่วมกันและรับฟังความคิดเห็นของครุ					
8	ผู้บริหารและครุมีภาวะผู้นำร่วม สามารถทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ					
9	ครุมีโอกาเข้ามาหมุนเวียนรับบทบาทความเป็นผู้นำ ในส่วนงานที่ตนถนัดหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ					
10	ผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครุอย่างเป็นประชาธิปไตย					
<b>3. การสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</b>						
11	ผู้บริหารมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
12	ผู้บริหารให้ความสำคัญและการขยายขอบเขตในโครงการหรือกิจกรรมให้ดี					
13	ผู้บริหารมีการจัดการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการตามความจำเป็นของสถานศึกษา					
14	การบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเหมาะสม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข					
<b>4. ความร่วมมือร่วมใจ</b>						
16	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวสมาชิกในสถานศึกษาให้เข้าร่วมปฏิบัติงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยความเต็มใจและสมัครใจ					
17	ผู้บริหารและครูมีกระบวนการดำเนินงานร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
18	ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันโดยใช้วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา เน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
19	ผู้บริหารและครูวางแผนการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข					
20	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เช่น การทำวิจัย การศึกษาดูงาน					
<b>5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้</b>						
21	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถตามทักษะแต่ละบุคคลของสมาชิกในสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความซื่อสัตย์และ มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกัน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
24	ครูมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรซึ่งสะท้อนให้เห็น ถึงพันธะสัญญาในความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียน					
25	ครูวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6. การทำงานเป็นทีมเรียนรู้						
26	ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ในสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ					
27	ผู้บริหารและครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้นและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ					
28	ผู้บริหารและครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดการ ปฏิบัติงาน					
29	ผู้บริหารและครูร่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันใน ลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน					
30	ผู้บริหารและครูพร้อมที่จะทำงานร่วมกันโดย รับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้







## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

### เรื่อง

แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1. ท่านคิดว่า การพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา อย่างไร
2. ท่านคิดว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ร่วมในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์อย่างไร
3. ท่านคิดว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำร่วมผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไร
4. ท่านคิดว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไร
5. ท่านคิดว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านความร่วมมือร่วมใจผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไร
6. ท่านคิดว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไร
7. ท่านคิดว่าการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไร

ภาคผนวก ค  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

#### ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร (อาจารย์)

สถานที่ทำงาน : วิทยาลัยการศึกษา ม.พะเยา

วุฒิการศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารการศึกษา การประกัน  
คุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการโรงเรียนทางเลือก การจัดทำ  
แผนยุทธศาสตร์สถานศึกษา

#### ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 : อาจารย์ ดร.ปฐุมภ์ คณินพศุตย์ (อาจารย์)

สถานที่ทำงาน : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วุฒิการศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวัดและประเมินผล  
การศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การวัดและประเมินผลการศึกษา  
การวิจัยการศึกษา สถิติและคณิตศาสตร์

#### ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 : นายณฤทธิ์ หนูสมแก้ว

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนวัดเจดีย์

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารสถานศึกษา และการวิจัย  
การศึกษา

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์

1. นางสาวอัญชลี นามสนธ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1  
 ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา  
 คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)  
 ระดับปริญญาเอก คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา
2. นางสาวปรียา สงค์ประเสริฐ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1  
 ผู้เชี่ยวชาญด้าน การจัดการนวัตกรรมการ  
 คุณวุฒิ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการนวัตกรรมการ)  
 ระดับปริญญาเอก คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยรามราชภัฏนครศรีธรรมราช
3. นางสาวนิภา แก้วประคอง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนลานสกา  
 ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา  
 คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)  
 ระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยรามราชภัฏนครศรีธรรมราช
4. นายสิริวิชญ์ ทับสุทธิ ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์บำรุง  
 ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา  
 คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)  
 ระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา
5. นางสาวสุภา วรรณศิลป์ ครูโรงเรียนบ้านคลองดิน  
 ผู้เชี่ยวชาญด้าน ภาษาไทย  
 คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)  
 ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยรามราชภัฏนครศรีธรรมราช

ภาคผนวก ง  
การหาคุณภาพเครื่องมือ



การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม  
 แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1  
 โดยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence)

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\bar{X}$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่1	คนที่2	คนที่3				
<b>การมีวิสัยทัศน์ร่วม</b>								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพ อนาคตร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมี การกำหนดเป้าหมายใน สถานศึกษาร่วมกันได้อย่าง ชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารและครุมีการกำหนด จุดมุ่งหมายทิศทางการ ดำเนินงานที่มุ่งไปในทิศทาง เดียวกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารและครูใช้วิสัยทัศน์ เป็นตัวกำหนดนโยบายและ โครงการต่าง ๆ ที่จะจัดทำขึ้น	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารและครูเน้นแนวทางใน การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\bar{X}$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่1	คนที่2	คนที่3				
ภาวะผู้นำร่วม								
6	ผู้บริหารและครุมีการวางแผน และมีการตัดสินใจร่วมกันใน การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารและครุมีความเข้าใจ กัน มีข้อตกลงร่วมกันและรับ ฟังความคิดเห็นของครุ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารและครุมีภาวะผู้นำ ร่วม สามารถทำให้สมาชิกเกิด การเรียนรู้เพื่อการ เปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
9	ครุมีโอกาสเข้ามาหมุนเวียนรับ บทบาทความเป็นผู้นำ ในส่วน งานที่ตนถนัดหรือมีความสนใจ เป็นพิเศษ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
10	ผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจ และหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ คณะครุอย่างเป็นประชาธิปไตย	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\bar{X}$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่1	คนที่2	คนที่3				
การสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ								
11	ผู้บริหารมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารให้ความสำคัญและการขยายขอบเขตในโครงการหรือกิจกรรมให้ดี	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
13	ผู้บริหารมีการจัดการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการตามความจำเป็นของสถานศึกษา	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
14	การบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
15	ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	



ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\bar{X}$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่1	คนที่2	คนที่3				
<b>ความร่วมมือร่วมใจ</b>								
16	ผู้บริหารมีความสามารถในการ โน้มน้าวสมาชิกในสถานศึกษา ให้เข้าร่วมปฏิบัติงานชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วย ความเต็มใจและสมัครใจ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
17	ผู้บริหารและครูมีกระบวนการ ดำเนินงานร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงานการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
18	ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกัน โดยใช้วัฒนธรรมการทำงาน แบบร่วมแรงร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา เน้นการพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
19	ผู้บริหารและครูวางแผนการ ทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
20	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครู แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เช่น การทำวิจัย การศึกษาดูงาน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\bar{X}$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่1	คนที่2	คนที่3				
<b>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้</b>								
21	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยน ความรู้ความสามารถตาม ทักษะแต่ละบุคคลของสมาชิก ในสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
22	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มี ความซื่อสัตย์และ มีความ อดทนต่อการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพของการทำงาน ร่วมกัน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
23	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มี ความสามารถในการพัฒนา ตนเองให้ปฏิบัติงานให้บรรลุ ภารกิจของสถานศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
24	ครูมีความสัมพันธ์อย่างเป็น กัลยาณมิตรซึ่งสะท้อนให้เห็น ถึงพันธะสัญญาในความ พยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
25	ครูวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาทางออกในการ ตอบสนองความต้องการที่ หลากหลายของผู้เรียน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\bar{X}$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่1	คนที่2	คนที่3				
การทำงานเป็นทีมเรียนรู้								
26	ผู้บริหารและครูมีการทำงาน ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง กันในสถานศึกษา อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
27	ผู้บริหารและครูร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ดียิ่งขึ้นและพัฒนาวิชาชีพอยู่ เสมอ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
28	ผู้บริหารและครูมีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันตลอดการ ปฏิบัติงาน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
29	ผู้บริหารและครูร่วมกัน รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ร่วมกันในลักษณะเพื่อนช่วย เพื่อน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
30	ผู้บริหารและครูพร้อมที่จะ ทำงานร่วมกันโดย รับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ



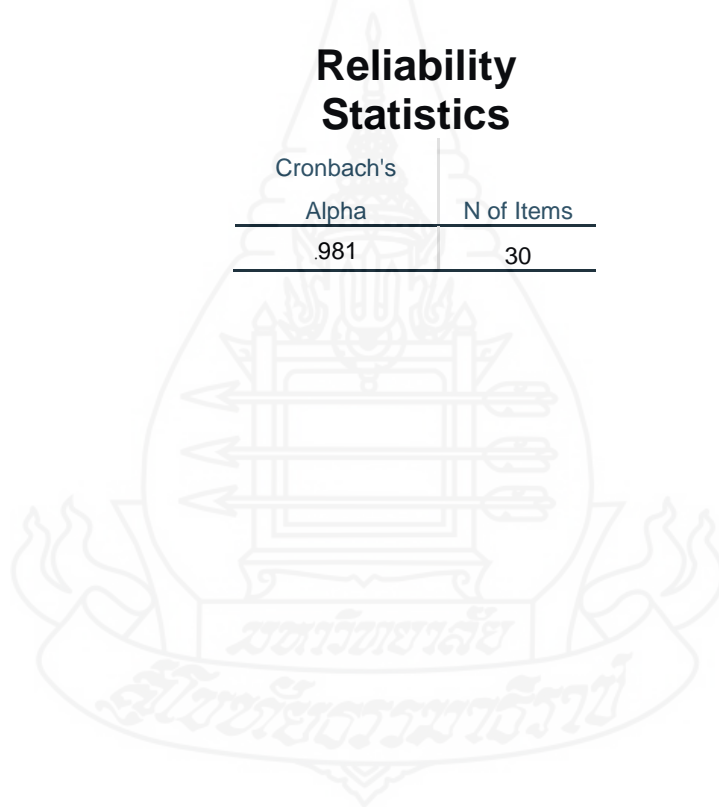
**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing  
Summary**

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

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

**Reliability  
Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.981	30



## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	308	3	5	4.68	.515
a2	308	3	5	4.57	.591
a3	308	3	5	4.40	.744
a4	308	3	5	4.47	.705
a5	308	3	5	4.31	.769
b6	308	3	5	4.30	.775
b7	308	3	5	4.37	.712
b8	308	3	5	4.49	.607
b9	308	3	5	4.22	.834
b10	308	3	5	4.16	.848
c11	308	3	5	4.28	.836
c12	308	3	5	4.60	.615
c13	308	3	5	4.66	.592
c14	308	3	5	4.71	.552
c15	308	3	5	4.58	.632
d16	308	3	5	4.59	.605
d17	308	3	5	4.35	.815
d18	308	3	5	4.53	.682
d19	308	3	5	4.43	.725
d20	308	3	5	4.31	.803
e21	308	3	5	4.44	.703
e22	308	3	5	4.44	.752
e23	308	3	5	4.45	.758
e24	308	3	5	4.52	.719
e25	308	3	5	4.58	.678
f26	308	3	5	4.46	.696
f27	308	3	5	4.42	.724
f28	308	3	5	4.47	.691
f29	308	3	5	4.56	.641
f30	308	3	5	4.25	.744
Valid N (listwise)	308				

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	ว่าที่ ร.ต.หญิง ภัชฌาน วรินทร์เวช
วัน เดือน ปีเกิด	9 ตุลาคม 2533
สถานที่เกิด	อำเภอพระพรหม นครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2557
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดเจดีย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
ตำแหน่ง	ครู

