



การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครุสุริยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2563



**A GUIDELINE FOR THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL LEARNING
COMMUNITY OPERATION IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

**BY
AMATA JONGMESUK**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SURYADHEP TEACHERS COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

โดย

อมตา จงมีสุข

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2563

รศ.ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.วัลลภา เถลิมวงศาเวช
กรรมการ

ดร.จุลดิศ กัญทัพ
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

18 กุมภาพันธ์ 2564

Thesis entitled

**A GUIDELINE FOR THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL LEARNING
COMMUNITY OPERATION IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

by

AMATA JONGMESUK

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University
Academic Year 2020

Assoc.Prof. Pacharawit Chansirisira, Ed.D.
Examination Committee Chairperson

Asst.Prof. Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.
Member

Juladis Khanthap, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off. Vannee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

February 18, 2021

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ดร.จตุตศ ศัญทัพ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ ดร. ชัชวาลย์ อารายฤทธิ์ รองผู้อำนวยการและรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดร.เจนภพ ชัยวรรณ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผอ.ชลัท ทิพย์ลัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ อำเภอมือ จังหวัดนครพนม ดร.พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไชยสงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคู อำเภอมือ จังหวัดขอนแก่น ดร.อรรถกร เกสรแก้ว ครูชำนาญการ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน สพม.25 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย และให้คำแนะนำอย่างดี ซึ่งเป็นส่วนสำคัญทำให้งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ นายชลัท ทิพย์ลัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ ดร.จตุตศ จารุสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม นางศิริลักษณ์ จันทร์กานตานนท์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี นางนภัสวรรณ นามวงษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี และนางชนากานต์ ศิลปะรัมย์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนนทบุรี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์พูดคุยและเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เมตตาแนะนำการทำงานโดยตลอด

ขอขอบคุณ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 (นนทบุรี – พระนครศรีอยุธยา) ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณนายสำคัญ จงมีสุขและนางอริษา จงมีสุข ผู้ให้กำเนิดที่อบรมเลี้ยงดู บ่มเพาะให้เติบโตใหญ่เป็นผู้มีความมุ่งมั่น ขยัน อดทน ใฝ่เรียนรู้ และทำให้ประสบความสำเร็จในวันนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมหาบัณฑิตร่วมรุ่นทุกคน ที่คอยให้กำลังใจ พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ให้ประสบความสำเร็จ จนเกิดความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบุพการีและบูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ผู้วิจัยเป็นคนดีมีคุณธรรมตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

อมตา จงมีสุข

ผู้วิจัย



6106581 : อมตา จงมีสุข
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
 หลักสูตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.จุลดิศ คัญทัพ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้บริหารและข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำนวน 3,479 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie&Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่าง 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Means) ร้อยละ (Percentile) และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ภาพรวม สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ภาพรวม พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ลำดับที่ 1 ภาวะผู้นำร่วม ลำดับที่ 2 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ลำดับที่ 3 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ลำดับที่ 4 ความเป็นกัลยาณมิตร ลำดับที่ 5 ทีมร่วมแรงร่วมใจ และลำดับที่ 6 วิสัยทัศน์ร่วม 2) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ 18 ด้าน 36 แนวทาง

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 170 หน้า)

คำสำคัญ: ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)

ลายมือชื่อนักศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

6106581 : Amata Jongmeesuk
 Thesis Title : A Guideline for the Development of Professional Learning Community
 Operation in Schools under the Secondary Educational Service Area
 Office 3
 Program : Master of Education in Educational Administration
 Thesis Advisor : Juladis Khanthap, Ph.D.

Abstract

The aims of this study were to investigate the current conditions, desirable conditions, and necessary needs of the professional learning community (PLC) in the schools under the Nonthaburi-Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary School Educational Service Area Office 3, and to propose a guideline to promote the professional learning community (PLC) in the schools. The population of the study is 3,479 executives and teachers working in the schools under the Nonthaburi-Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary School Educational Service Area Office 3. The sample size was determined using Krejcie – Morgan formula, and the total number of the samples is 341. The research instrument used to collect data from the samples was a questionnaire. The statistics used in the data analysis included means and percentile. In addition, the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) was employed to prioritize the necessary needs. The results of the study revealed that the current conditions were at a high level and the desirable conditions were at the highest level. Furthermore, the necessary needs in the professional learning community included 1) the shared leadership, 2) the supportive structure, 3) learning and professional development, 4) friendship, 5) teamwork, and 6) shared visions, respectively. In addition, a guideline for the development of the professional learning community operation in the schools under the Nonthaburi-Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary School Educational Service Area Office 3 consisted of 6 components, 18 aspects, and 36 sub-guidelines.

(Total 170 pages)

Keywords: Professional learning community (PLC)

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.3 คำถามการวิจัย	6
1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.6 ประโยชน์ของการวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์	8
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง/ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	11
2.2 การศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	19
2.3 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	44
2.4 การศึกษาพหุกรณี โรงเรียนที่มีผลงานในการจัดการเรียนการสอน ตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice)	47
2.5 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 3	51
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	ระเบียบวิธีการวิจัย	58
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	62
	3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
	3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	64
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์	67
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
	4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
	4.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3	69
	4.4 แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3	96
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	114
	5.1 สรุปผลการวิจัย	114
	5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	118
	5.3 ข้อเสนอแนะ	121
บรรณานุกรม		123

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	35
3.1	แสดงสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	59
4.1	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตามองค์ประกอบ โดยรวม	70
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)	71
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)	75
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)	82
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)	88
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)	92



สารบัญรูป

รูปที่

- 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย
- 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

หน้า

6

66



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานั้นนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เพราะถ้าสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จนทำให้บุคลากรที่มีคุณภาพทางการศึกษาเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจและด้านการเมืองได้ต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2547) ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีสติปัญญา มีความรู้ เป็นคนดี มีความสุข มีศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560–2579) ที่มุ่งเน้นการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม สร้างชาติ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีพอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศในการแข่งขันและยืนหยัดบนเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจและสังคมของโลก ควบคู่กับการรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจในการบริหารงาน การกระจายอำนาจบริหาร การจัดการศึกษาและภารกิจอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมจากกระทรวงลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งการกระจายอำนาจทางการศึกษาจะช่วยทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นอันจะนำไปสู่ประชาธิปไตยซึ่งเป็นระบบโครงสร้างใกล้ชิดประชาชนมากยิ่งขึ้น มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้มากกว่าระบบเดิมที่เป็นการรวมอำนาจอยู่ที่ศูนย์กลาง โดยให้ความสำคัญกับการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

ในส่วนของประเทศไทยนั้นการให้ความสำคัญกับความคิดใหม่ ๆ เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างศตวรรษที่ 20 กับศตวรรษที่ 21 คือในศตวรรษที่ 21 ได้ให้คุณค่าของนวัตกรรมความคิดใหม่ “ที่ทรงอิทธิพลต่อศักยภาพขององค์กร” (Gliddon, 2006) และให้ความสำคัญกับการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 เรื่องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเสริมสร้างให้เป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เช่นการเริ่มเปลี่ยนแปลงไปในเรื่องของจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ที่ต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยที่เด็กมีสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มีการถ่ายโอนและเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ อย่างทั่วถึงกันอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงทำให้เกิดการพัฒนาทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและโลกที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลต่อวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงบริบททางการศึกษาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โรงเรียนไม่ได้ถูกขับเคลื่อนด้วยวิธีการในการบริหารจัดการแบบเดิม ๆ อีกต่อไปแต่จะถูกขับเคลื่อนด้วยพลังความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนจุดเน้นในการปฏิรูปการศึกษา 6 ยุทธศาสตร์ (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ได้แก่ 1) หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 2) การผลิตและพัฒนาครู 3) การทดสอบการประเมินการประกันคุณภาพและการพัฒนามาตรฐานการศึกษา 4) ผลิตพัฒนากำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ 5) ICT เพื่อการศึกษา 6) การบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ด้านที่ 1 หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และยุทธศาสตร์ด้านที่ 4 ผลิตพัฒนากำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศโดยให้ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ที่กระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือการนำคนมาอยู่ร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันจนเกิดการสะท้อนความคิดด้านต่าง ๆ ที่มีเทคนิคหรือแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน โดย PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community หมายถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรครู โดยมีแนวคิดสำคัญคือ การนำคนหรือครูมาอยู่ร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้

ตามนโยบายรัฐมนตรี เรื่องการพัฒนาคูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชา ด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) ผู้คุณภาพThailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของ

ครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ จึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC : Professional Learning Community) ศึกษาศึกษาทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง และกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้อย่างมาก ในอดีตหน้าที่ของครูมีบทบาทมากที่สุดคือในด้านการเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ครูต้องเป็นผู้พูดที่ดีมีความสามารถในการถ่ายทอด นักเรียนต้องเป็นผู้ฟัง ครูเป็นคนสั่งเพื่อให้นักเรียนทำตาม แต่ในยุคศตวรรษที่ 21 หัวใจสำคัญของการเรียนการสอนคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ดีของครูผู้สอนที่สามารถนำไปปรับใช้กับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม คือ ต้องเปลี่ยนจากคำว่าครูผู้สอนเป็นครูฝึก ต้องเปลี่ยนจากห้องสอนเป็นห้องทำงาน ต้องเปลี่ยนจากที่เน้นการสอนของครูมาเป็นเน้นการเรียนของนักเรียน ต้องเปลี่ยนจากการเรียนเป็นรายบุคคลเป็นการเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม ต้องเปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันมาเป็นการเรียนแบบช่วยเหลือและแบ่งปันกัน เปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระของครูมาเป็นการทำหน้าที่เสริมสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกสนานในการเรียนให้แก่เด็กเรียนโดยเน้นออกแบบการเรียนรู้ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้จากการปฏิบัติจริงที่ครูสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้เน้นการลงมือทำร่วมกันกับนักเรียน ซึ่งปัจจุบันพบว่าครูที่นักเรียนต้องการก็คือครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนที่หลากหลายซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทางด้านวิชาชีพของครูและส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นและเพื่อตอบสนองการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สาม (ปี 2554 - 2558) ที่พบว่าการประเมินที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วนคือตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ

จากงานวิจัยของ Hord (1997) ที่อธิบายถึงผลที่เกิดขึ้นแก่ครูผู้สอนในการศึกษาเรื่องการพัฒนาปรับปรุงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมืออาชีพพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานน้อยลงมีความผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุพันธกิจขององค์กร เสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดพลังที่จะเรียนรู้จึงส่งผลให้การสอนในชั้นเรียนมีผลดียิ่งขึ้นคือการค้นพบความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการสอนและตัวผู้เรียนให้เข้าใจเนื้อหาสาระอย่างแตกฉานมากขึ้นรวมถึงการตระหนักถึงบทบาทใน

การสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุดตามเกณฑ์ รับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างรวดเร็วอันส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนาวิชาชีพของตนเพิ่มขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ลดอัตราการลาหยุดงาน ปรับการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนอย่างรวดเร็ว สำหรับผลดีที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีอัตราการตกซ้ำชั้นลดลง การขาดเรียนน้อยลง มีผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างเด่นชัด (Hord, 1997) จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พบว่า การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อน โรงเรียนนั้น เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สามารถยกระดับการศึกษาได้ทั้งระบบและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคตอีกทั้งยังเป็นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลของผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนได้ ทั้งนี้ในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาช่วยยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลดีนั้นกระทำได้อย่างใกล้ชิดความร่วมมือใจกันระหว่างผู้บริหารครูและบุคลากรในโรงเรียนหรือหากโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งกระทำโดยลำพังโดยปราศจากการให้ความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือกันภายในโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนระดับพื้นที่ เพื่อการให้บริการทางการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนนั้นตอบสนองความต้องการทางการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่ได้ (มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล, 2557)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี โรงเรียนในสังกัดจำแนกตามเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา 47 โรงเรียน มีเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ครูและนักเรียน โดยตรงคือให้ ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับมาตรฐานสากล และเป็นคนไทยยุคใหม่พร้อม พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ และผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบในจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2559) และครูต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยครูได้รับการช่วยเหลือให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชุมชนการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งใน โรงเรียนเดียวกันระหว่างโรงเรียนหรืออื่น ๆ และจุดเน้นด้านการบริหารจัดการ โดยส่งเสริมการบริหารจัดการ แบบมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในทุกกระดับ เน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็งและเป็นกัลยาณมิตร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ที่ได้กำหนดแนวทางของ Best Practice ที่ได้จากการดำเนินงานตาม กระบวนการของการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูไว้ โดยมีการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นองค์ประกอบด้วย ทำให้เกิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนและภายในกลุ่มโรงเรียน มีความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ของครูขึ้น ได้มีการพัฒนาศักยภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กโดยใช้กระบวนการ PLC ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดการพัฒนาคู โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ศรัทธาประจําการรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ประสบการณ์ จากการทำหน้าที่ครู ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์ และปรับใช้โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับครูและการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตลอดจนจุดเน้นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในการ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการพัฒนาคูผ่านการปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาและหาแนวทางครู โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคูในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นครูมืออาชีพ นอกจากนั้นยังส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1.2.2 เพื่อเสนอแนะแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

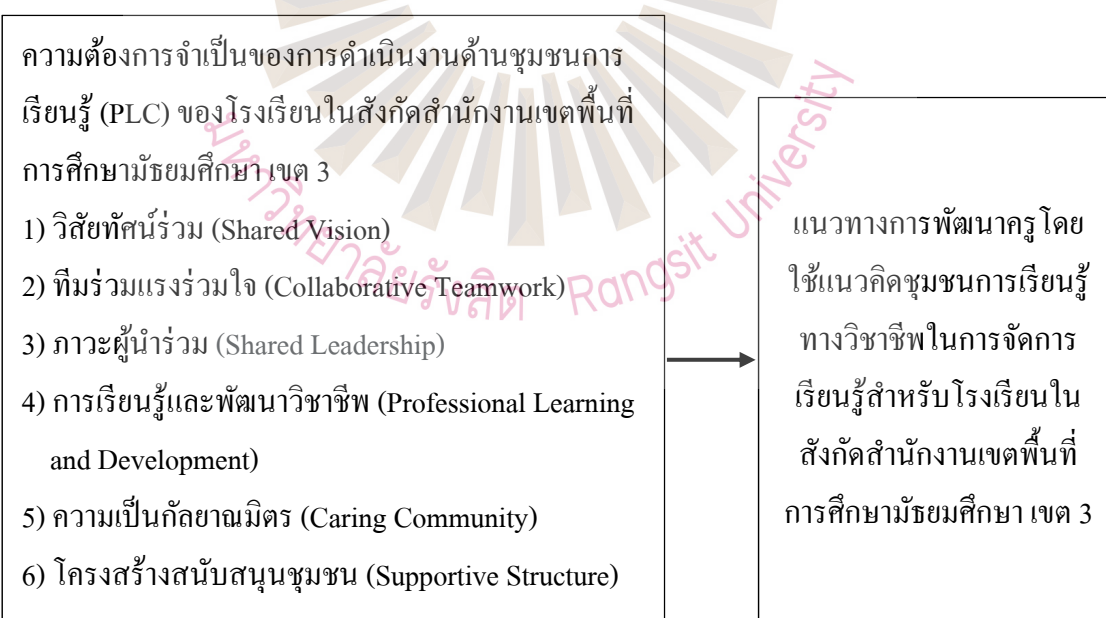
1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่เป็นอย่างไร

1.3.2 แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ควรเป็นอย่างไร

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ดังนี้



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิด การพัฒนาแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาในขอบเขตเนื้อหาการศึกษาสภาพของการจัดการศึกษาทางด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในเขตพื้นที่ สพม.3 ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) 5) ด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring Community) 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โดยการศึกษาเอกสาร ซึ่งประกอบด้วย แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ แนวคิด เกี่ยวกับการจัดการศึกษาทางด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำนวน 3,479 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3, 2559)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน 3,476 คน ได้ขนาดตัวอย่าง 341 คน

1.6 ประโยชน์ของการวิจัย

1.6.1 ได้ทราบข้อมูลปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

1.6.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สามารถนำผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาแต่ละแห่งเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งคุณภาพ และมีประสิทธิผลที่เป็นเลิศต่อไป

1.7 นิยามศัพท์

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัวกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของครูในโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ ในประเด็นที่ครูแต่ละท่านให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จนเกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมี 6 องค์ประกอบด้วยกัน

1) **วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** หมายถึง การรวมตัวกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของครูในโรงเรียนเพื่อสร้างสังคมที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ค่านิยม พันธกิจและทัศนคติที่คล้ายกัน เพื่อสร้างศรัทธาร่วมกัน สนับสนุนกันในด้านค่านิยมบนพื้นฐานของวิชาชีพครู นอกจากนี้การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรทำให้วิสัยทัศน์มีคุณค่าและมีพลังมากพอที่จะเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน เกิดการยึดเหนี่ยวผูกพันกันด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ ความเชื่อคุณงามความดี เกิดผลลัพธ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นจุดหมายปลายทางของชุมชนการเรียนรู้(PLC) ที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

2) **ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)** หมายถึง การมองหาวิธีการรวมตัวกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของครูในโรงเรียนที่ลดการแทรกแซงการพัฒนาคูนอกหน้างานจริง เช่น การอบรมและการสัมมนา เป็นต้น ซึ่งสนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการแต่ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทนและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน

3) **ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)** หมายถึง การกระจายอำนาจให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติการที่มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วมสนับสนุน การกระจายอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดภาวะผู้นำร่วมของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ใช้ข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์ที่เห็นพ้องตรงกันและยึดถือร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายให้ชุมชนร่วมกันสร้างและร่วมเรียนรู้การสร้างวัฒนธรรม การกล้าเสี่ยง ขอบการทดลอง ขอบริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และที่สำคัญคือต้องเป็นผู้นำที่รักษาการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) หมายถึง การสร้างวิถีแห่งการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติของแต่ละบุคคลและกลุ่มมุ่งสร้างสรรค์การเรียนรู้แบบใหม่ การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกันเพื่อสร้างนิสัยที่ดี สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและส่วนรวมมุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและเสริมสร้างพื้นฐานของสังคมที่มีคุณภาพ และการรักการเรียนรู้และพัฒนาตนตลอดชีวิต

5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) หมายถึง การเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เชื่อมและสังเกตห้องเรียน (การนิเทศการสอน) และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอนที่ทำให้ครูสามารถพัฒนาด้วยตนเองอย่างเต็มที่แบบเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อทำให้ระบบโรงเรียนหรือระบบใหญ่ที่อาศัยอยู่ด้วยกันมีความยืดหยุ่น ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) หมายถึง โครงสร้างองค์กรชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วม เน้นรูปแบบที่มงานเป็นหลักเน้นความคล่องตัว ในการดำเนินการใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยใจ และมุ่งความยั่งยืนแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือครูที่มีคุณสมบัติในการรักษาราชการแทนในตำแหน่งการบริหารต่าง ๆ และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ครู หมายถึง ข้าราชการที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่อยู่ในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (นนทบุรี-พระนครศรีอยุธยา) ทั้งหมด 47 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี โรงเรียนบางบัวทอง โรงเรียนปากเกร็ด โรงเรียนรัตนาธิเบศร์ โรงเรียนราชวินิต นนทบุรี โรงเรียนราษฎร์นิยม โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โรงเรียนศรีบุญยานนท์ โรงเรียนสตรีนนทบุรี โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า นนทบุรี โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี โรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ โรงเรียนโพชนิมิตวิทยาคม โรงเรียน

ไทรน้อย โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ โรงเรียนท่าช้างวิทยาคม โรงเรียนท่าหลวงวิทยานุกุล โรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกุล” โรงเรียนนครหลวง “อุดมรัชต์วิทยา” โรงเรียนบางซ้ายวิทยา โรงเรียนบางบาล โรงเรียนบางปะหัน โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ ๑” โรงเรียนบางปะอิน โรงเรียนบางไทรวิทยา โรงเรียนบ้านแพรกประชาสรรค์โรงเรียนผักไห่ “สุทธาประมุข” โรงเรียนภาชี “สุนทรวิทยานุกุล” โรงเรียนมหาราช “ประชานิमित” โรงเรียนลาดงาประชาบำรุง โรงเรียนลาดชะโดสามัคคี โรงเรียนลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา โรงเรียนวังน้อย “พนมยงค์วิทยา” โรงเรียนวัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธ์อนุสรณ์) โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ โรงเรียนสาคลีวิทยา โรงเรียนหนองน้ำส้มวิทยาคม โรงเรียนอยุธยาอนุสรณ์ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย 2 โรงเรียนอุดมศิลป์วิทยา โรงเรียนอุทัย โรงเรียนเสนา “เสนาประสิทธิ์”

การพัฒนาแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา หมายถึง การเสริมสร้างความร่วมมือ ร่วมพลัง ของครูและผู้บริหารให้มีการนำกระบวนการทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ามาใช้ในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

วิธี Priority Needs Index (PNI) หมายถึง วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่ควรได้รับการพัฒนา

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยนำเสนอสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 - 2.1.1 แนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1.2 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.2 การศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2.2 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.3 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.4 การศึกษาพหุกรณี โรงเรียนที่มีผลงานในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
- 2.5 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 3 (นนทบุรี – พระนครศรีอยุธยา)
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัย หรือโครงการศึกษาต่าง ๆ สามารถเรียบเรียงสรุปเป็นแนวคิดต่าง ๆ ได้ว่า เป็นการรวมตัวรวมใจ รวมพลัง

ร่วมมือกันของครูและผู้บริหาร ใน โรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Fullan (1999) ได้กล่าวว่า PCL เป็นอำนาจที่การสร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา

Hord (1997) ได้ให้แนวทางของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง โรงเรียนที่ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุนครู และผู้บริหาร ได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น เข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง ถือเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัวก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

Southwest Educational Development Laboratory (1997) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การพัฒนาคุณภาพครู โดยใช้วิธีการให้ครูร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ด้านประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ

จิระวดี สินทร (2562) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ รวมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของผู้มีวิชาชีพเดียวกัน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

สรายุทธ สุกะโส และมนตรี วงษ์สะพาน (2562) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการทำงานร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพคล้อยกันไม่ว่าจะเป็นครูผู้บริหารนักการศึกษาซึ่งต้องวางแผนร่วมกันในการสร้างการเรียนรู้ให้นักเรียน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันบทบาทของครูจะเปลี่ยนไปจากเป็นผู้ให้ก็จะเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันสะท้อนผลร่วมกัน เพื่อหาแนวทางให้ศิษย์จัดการความรู้กับจุดมุ่งหมายที่วางไว้

จุริรัตน์ เสนาะกรรม (2561) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีพัฒนาการมาจากกลยุทธิ์ ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นในห้องกรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบ การเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา ดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC หมายถึง การรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลังร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหารและนักศึกษายบนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์คุณค่าเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ได้กล่าวว่า ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารและนักศึกษายบนพื้นฐานวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำมาถ่ายทอดซึ่งกันและกันเพื่อนำความรู้ ความคิดที่เกิดขึ้นใหม่ มาพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

สมาพร มณีอ่อน (2560) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การร่วมมือ ร่วมกลุ่มกันของครู ร่วมแลกเปลี่ยน สะท้อนผลในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ครูปฏิบัติการสอนที่ดีขึ้นและนักเรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

เมธาสิทธิ ธีธรัตน์ศรีสกุล (2560) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ เพื่อการเรียนรู้ ต่อยอด องค์ความรู้ ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบผ่านการอภิปราย สะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมา คือ ครูมีความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการวัดประเมินผลทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปิยฉัฐ กุสุมาลย์ (2560) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันของครู เป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งความรู้ ประสบการณ์ และร่วมมือรวมพลังกันในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครูเป็นหลัก มีผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมจัดระบบสนับสนุน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาเครื่องมือในการทำงานของครู และพัฒนาการเรียนรู้อ ผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ชวลิต ชุกก่าแพง (2560) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่านโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการร่วมมือรวมพลังในการ พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ทางวิชาการและวิชาชีพนั้นจะต้องอาศัยความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทศน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพทั้งในมิติการศึกษาไทยและต่างประเทศ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นริศ ภูอาราม (2560) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้กันของครู ผู้บริหาร บนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนา วิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผล ของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิก

เจนภพ ชัยวรรณ, ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข, และภัทราวดี มากมี (2559) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพโดยรวมของครูเป็นตัวแปรระดับ โรงเรียนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความเชื่อรวมกันของ คณะครูว่าสามารถส่งผลกระทบในทางบวกต่อนักเรียน และจะเชื่อมโยง ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนระดับโรงเรียนได้

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัว วมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาใน โรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารมีการรวมตัว วมใจ และรวมพลังในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมายและภารกิจ ร่วมกัน มีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรบนพื้นฐานวัฒนธรรมอันดี มุ่งสู่การเรียนรู้และพัฒนา วิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผล ของผู้เรียนเป็นสำคัญและมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.1.2 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord (1997) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ได้แก่

- 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกัน สนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจ ร่วมกันหรือการปรับปรุงโรงเรียน สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหาร สนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนและโรงเรียนมีคุณภาพ

3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ทราบความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน

4) การมีเจตนาที่สนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างเจตนาให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนา โรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูมีความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลดช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน ครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้แก่กันนักเรียน มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้าง โรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

DuFour and Eaker (1998) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม 2) ความต้องการร่วมกัน 3) การร่วมมือกันของทีมงาน 4) การปฏิบัติงานและการทดลอง 5) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 6) การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้น

จุลดี ศรียะ โดตร (2557) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ตามแนวคิดของ วิจารณ์ พานิชร่วมกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติและสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพความสำเร็จแบบกว้างๆ ในอนาคต ที่ทุกคนในองค์กรประสงค์ให้เกิดขึ้น โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่จะเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเริ่มจากผู้นำทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

2) ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลภายใต้ค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งทัศนคติเดียวกัน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของทีม

3) การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บ และการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง สภาพที่ส่งผลให้การเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ เช่น สิ่งแวดล้อมเชิงบวก ชุมชนกัลยาณมิตร เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะและศักยภาพพร้อมแหล่งเรียนรู้โครงสร้างทางกายภาพ และทรัพยากร

วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังข์ทองและชวลิต เกิดทิพย์ (2557) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากแนวคิดของนักวิจัยหลายๆ ท่าน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จวิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1.1) การเห็นภาพและทิศทางการร่วม (Shared Vision) การเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน

1.2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมาย และเป้าหมายดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในองค์กรจนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อพัฒนาศิษย์ร่วมกันของครู

2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่

ตั้งเป้าหมายไว้มีลักษณะการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบร่วมกัน

3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ในการเป็นชุมชนการเรียนรู้ภาวะผู้นำร่วมทางวิชาชีพมี 2 นัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคนจนทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมได้นั้น ควรมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

3.2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ

4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้มากที่สุด

4.2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จากข้างในหรืออูถุภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยครูรู้จักตนเองเพื่อที่จะเข้าใจผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เรียนรู้ผู้เรียนในความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจในตนเองแล้วจึงจะสามารถเข้าใจผู้เรียนได้จนสามารถจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้

5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน กลุ่มคนที่อยู่ร่วมมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย คือปลอดจากการใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานของความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิง คุณธรรม คุณงาม ความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นเพื่อนทางวิชาการหรือความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยง ปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไป จนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทน วัฒนธรรมแบบราชการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความขัดแย้ง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

2.2 การศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

การให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนนั้น เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบและพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของตัวผู้เรียนเองและต่อสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

2.2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004, p. 100) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์กรนั้นน่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็นชุมชนมากกว่าความเป็นองค์กรซึ่งความเป็นองค์กรกับชุมชนมีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยมแนวคิดและความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิกซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความเป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมามีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนจะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพมีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้องค์กรยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้นและถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้วก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้นมีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลักในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาก็คือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนมและเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชนนั้นคือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นประเด็นที่น่าสนใจมากที่สุดในช่วงการทำงานการศึกษาขณะนี้ ด้วยเหตุที่ นพ.ธีระเกียรติเจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2559 - 8 พฤษภาคม 2562) ได้ประกาศนโยบายให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูทั้งระบบ ตั้งแต่วิธีการฝึกอบรมครู การส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการทำงาน และการกำหนดเกณฑ์ประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดกิจกรรมและความเคลื่อนไหวเพื่อพัฒนาครูในยุคปัจจุบัน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ซึ่งในภาษาไทยมีชื่อเรียก อยู่หลายคำ เช่น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชุมชนเชิงวิชาการ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ ชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อศิษย์ เป็นต้น แต่ในปัจจุบันชื่อที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” นักวิชาการได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การที่กลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน (Hord, 2009) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการให้ครูร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชาด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ (Southwest Educational Development Laboratory, 1997) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว., 2558) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองาน โรงเรียน (Sergiovanni, 1994) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2555) Deborah and Wright (2002) กล่าวว่า คำว่าชุมชนในที่นี้หมายถึงบริบททางสังคมและสิ่งแวดล้อมของนักเรียนนักศึกษา ชุมชนคือกลุ่มของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และตกลงใจที่จะให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน มีพลังแห่งคุณภาพที่แสดงออกถึงการเรียนรู้ ชุมชนมีพลังในการกระตุ้นให้มวลสมาชิกกล้าแสดงออกอย่างไม่จำกัด สร้างพันธกิจร่วมกันในการสื่อสารกับคนอื่นๆ ในระดับลึกซึ้งสนิทและจริงใจ ซึ่งก็เป็นมาตรฐานที่คาดได้ว่าสมาชิกแต่ละคนจะมีบรรยากาศที่ยืดหยุ่นในการทำงานเป็นกลุ่ม อันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาที่เพียบพร้อมไปด้วยชุมชนต่างๆ เป็นต้นว่า ชุมชนด้านการวิจัย ชุมชนการเรียนรู้ ชุมชนปฏิบัติการ ที่จริงแล้วชุมชนต่าง ๆ เหล่านี้ต่างก็ถูกมองว่าเป็นชุมชนที่ดำเนินกิจกรรมแบบเดียวกันถึงกระนั้นจะเป็นชุมชนที่แท้จริงก็ ต่อเมื่อมวลสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์ที่แน่นอนและนำไปสู่การเรียนรู้ที่ลึกต่อไป ในชุมชนหนึ่งๆ จะก่อให้เกิดการแสวงหาความรู้ความจริง และทักษะการเรียนรู้ อย่างเท่าเทียมทั้งแก่นักศึกษา ครูอาจารย์ ต่างก็จะอิมเมบิกบานใจเพราะได้ทำในสิ่งที่มีความหมาย มีประโยชน์ มีความเป็นพี่เลี้ยง มีส่วนได้เป็นผู้กระตุ้น ได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ และเป็นผู้มีความเข้าใจในมุมมองที่เป็นหนึ่งด้านคุณภาพอันเกิดจากสมาชิกที่หลากหลาย Abbott (2014) ได้นำเสนอ

เนื้อหาว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC เป็นกลุ่มของนักการศึกษาที่มาประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ แบ่งปันความเชี่ยวชาญกัน ทำงานอย่าง ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อพัฒนาทักษะการสอนและความสามารถทางวิชาการให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษา คำว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้” ยังนำมาประยุกต์ใช้กับ โรงเรียนหรือคณาจารย์ผู้ทำการสอน โดยร่วมแรงร่วมใจกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อเป็นทีมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่ง Hord (1997) ผู้เชี่ยวชาญในการ เป็นผู้นำของโรงเรียนให้คำจำกัดความที่อาจจะเป็นคำอธิบายที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดของกลยุทธ์ PLC ว่า “สามคำอธิบายแนวคิด PLC: ความเป็นมืออาชีพทางวิชาชีพมาพร้อมกับความเป็นกลุ่มความเป็นชุมชน เพื่อที่จะเรียนรู้ร่วมกัน”

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นในองค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กร แห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกัน ในทางวิชาชีพที่มีหน้าที่งานสำคัญคือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ

2.2.2 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากงานวิจัยหรือโครงการทางการศึกษาต่าง ๆ ที่สามารถเรียบเรียงและสรุปเป็นความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ได้ว่าเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู และผู้บริหาร รวมถึงนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Sergiovanmi (1994) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC เป็นสถานที่สำหรับ “การปฏิสัมพันธ์” เพื่อลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน ซึ่ง Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555) การมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดันโดยอาศัยความต้องการและความสนใจของ สมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะ

มองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียน เป็นสำคัญ ซึ่งการรวมตัวกันเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ นั้นเป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบายเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบ โรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมใน โรงเรียน และต้องอาศัยความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) ความเป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน”บรรยากาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ” (สุรพล ธรรมรัตน์, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรวงษ์, 2553) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” (Sergiovanni, 1994) เป็นอำนาจที่การสร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการ ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา (Fullan, 1999)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่าง ๆ สามารถเรียบเรียงสรุปเป็นความหมายของ PLC คือ การรวมตัวรวมใจรวมพลัง ร่วมมือกันของครูผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสำคัญ มีรายละเอียด ดังนี้

นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ, ปีงบประมาณ 2560) ได้กล่าวว่ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไปด้วยนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC : Professional Learning Community ผู้สถานศึกษาทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับปฏิสัมพันธ์ ลดความ โดดเดี่ยวของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของ โรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการ โรงเรียนที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐานอำนาจเชิงวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรม

Senge (1990) ได้กล่าวว่า โดยมองว่าเป็นศิษย์ของเรามากกว่ามองว่าศิษย์ของฉันและการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจากการเรียนรู้ของครูเป็นตัวตั้งต้นเรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างไรก็ตามการรวมตัวการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมในโรงเรียนย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC หมายถึง การรวมตัวร่วมใจร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์คุณค่าเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

2.2.3 ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งตามระดับสถานศึกษา แบ่งตามระดับเครือข่าย แบ่งตามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

Sergiovanni (1994, p.10) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถ แบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่ายและระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพย่อย ดังนี้

2.2.3.1 ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียนสามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตนนักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญคือทักษะการเรียนรู้

ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของชุมชนแห่งวิชาชีพเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชนจึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบายการปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนในใหม่อีกครั้งโดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้นมีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครองสมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชนโดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียนผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำ การเรียนที่บ้านของนักเรียนรวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตนผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2.2.3.2 ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันอาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจนสามารถ แบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพการแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกลยุทรมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันกรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษา การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครูคือการจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญสมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่นสมัครใจใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรณีตัวอย่างเช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อศิษย์ของมูลนิธิ สดศรีสฤณดีวงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคร่วมพัฒนาครูเพื่อศิษย์ มุ่งสร้างสรรค์ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย เป็นต้น

2.2.3.3 ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษาและครูที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศสิงคโปร์ รัฐจัดให้มี PLC ชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิดสอนให้น้อยเรียนรู้ให้มาก (Teach Less, Learn More) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา (School Level) ระดับเครือข่าย (Network Level) และระดับชาติ (The National Level)

2.2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา และได้ทำการจัดกลุ่มรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของผู้วิจัย ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ดังนี้

Kaiter (2000 อ้างถึงใน วิรัชดา ทานิต, สุขุม พรหมเมืองคุณ, และศักดิ์นิภรณ์ นันท์, 2561) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 ปัจจัย ดังนี้

1) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน

สอนทักษะ และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง วิธีการประพฤติปฏิบัติงานของสมาชิกที่มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ กล้าเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ๆ และมีความเป็นเอกภาพในองค์กร โดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร

3) พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีภารกิจอย่างเป็นระบบสมาชิกนำวิสัยทัศน์ส่วนตัวมารวมเป็นเป้าหมายขององค์กร และกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงาน สามารถให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบได้ สร้างองค์ความรู้ และมีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์กร

4) การดำเนินงานบริหารจัดการ (Management Practice) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด การจูงใจให้มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้จัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของสมาชิก

5) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง การแบ่งงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลขององค์กร

6) ระบบองค์กร (Organizational System) หมายถึง การที่องค์กรมีระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

7) บรรยากาศในการทำงาน (Working Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีของสมาชิก มีลักษณะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

8) การจูงใจ (Motivation) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่การกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตนมีความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ชวลีพร เกลี้ยงสง และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา 3) การประสานความร่วมมือของสมาชิก 4) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร 5) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์อันดีและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้ 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน โดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน มีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครูมีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ พร้อมทั้งจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้โดย คุณลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นต้นทุนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและ ทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในที่สุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวคือตัวบ่งชี้ว่าครูได้รับการพัฒนาให้ยกระดับความเป็นนักวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

ณัฐกา นครสูงเนิน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

คลนภา วงษ์ศิริ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูพบว่ามีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สามารถวัดได้จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากแบบสอบถามประสิทธิภาพการสอนของครูตามแนวคิดของ (Borich, 2004) ซึ่งประเมินจากพฤติกรรมหลัก 5 ด้าน คือ

1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง การแจ้งผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ขอบข่ายของเนื้อหาก่อนทำการสอน การนำนักเรียนเข้าสู่ूमโนทัศน์ใหม่ การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจน การรู้ความสามารถของนักเรียน และสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ การยกตัวอย่างแสดงภาพประกอบและการสาธิต การทบทวน และสรุปบทเรียน

2) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย หมายถึง การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์สร้างความสนใจในการเรียน การแสดงความกระตือรือร้นและควมมีชีวิตชีวาในการสอน

3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวปฏิบัติในการทำงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน

4) ความเสี่ยง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในงาน ได้แก่ การป้องกันความเสี่ยง การตัดสินใจ การประชุมปรึกษาหารือ และการกล้าเผชิญความเสี่ยง

5) สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ทั้งจากสิ่งแวดล้อมและการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของชุมชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

2.2.5 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา สามารถจำแนกได้ 6 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

2.2.5.1 ภาวะผู้นำร่วม

ฐาปนัฐ อุคมศรี (2558) ได้นำเสนอเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำร่วมไว้ว่า เป็นการส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารและครุมีโอกาสนในการพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยการจัด

กิจกรรม การอบรมพัฒนา การอบรมภาระหน้าที่ที่มีความท้าทาย รวมไปถึงจนถึงการเสริมแรงทางบวกแก่ผู้บริหารและครูเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำภายใต้ตัวบุคคลอย่างแท้จริง

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ได้นำเสนอเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำร่วมไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วมเป็นการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วมการสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น“ประธาน”เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ

Kotter and Cohen (2002) ได้นำเสนอเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

Thompson et al. (2004) ได้นำเสนอเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วม ไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วม เป็นการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา กรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งภาวะผู้นำร่วมดังกล่าวควรมีหัวใจสำคัญ คือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิกและผู้นำ โดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลัง การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

Olivier and Hipp (2006) ได้นำเสนอเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วมเป็นภาวะผู้นำในตนเอง และเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรง และทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน

2.2.5.2 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

ปวีณา เจริญภูมิ (2559) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ไว้ว่า การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพเป็นการทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครู รู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะ สนทนาการเรียนรู้ สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจ การทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้สติ การฟัง การใคร่ครวญ

เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วย ความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลัง เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ที่กล่าวว่า ได้นำเสนอเกี่ยวกับการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพไว้ว่า การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพเป็นการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคนิควิธีการบรรยาย การตั้งคำถาม การอภิปรายกลุ่ม และรายบุคคล การทดสอบ การแสดงบทบาทสมมติ และการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง ซึ่งเน้นให้ครูทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว

วรลักษณ์ ชูกำเนิดและคณะ (2557) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพไว้ว่า การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพเป็นการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุนการกระจายอำนาจ

มินตรา ลายสนิทเสรีกุลและปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2557) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพไว้ว่า การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพเป็นกลยุทธ์หลักเสริมสร้างบทบาท ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เช่น ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการสื่อสารสองทางระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ด้วยช่องทางสื่อสารที่สะดวก และมีประสิทธิภาพ สร้างทัศนคติที่ดีของครูต่อการประสานความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนเพื่อลดภาระงาน และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหรือศึกษาดูงาน โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการหรือการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนในการออกใบเรื่องที่จะเรียนวางแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความต้องการและศักยภาพ

Hargreaves and Allen (2003; Hord, 1997; Schmoker, 2004) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพไว้ว่า การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพเป็นการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณ ความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเองการรู้จักตนเองของครูเพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่า ความรู้แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเอง แล้วจึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้ โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

Stoll and Louis (2007) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ไว้ว่า การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพเป็นการทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครู รู้สึกไม่โดดเดี่ยวเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย

Dufour (2006) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพไว้ว่า การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพเป็นการเรียนรู้จากใจทย์ และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ

2.2.5.3 ชุมชนกัลยาณมิตร

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ได้นำเสนอเกี่ยวกับชุมชนกัลยาณมิตร ไว้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร เป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ครูต้องเรียนรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่โดยครูร่วมกันเรียนรู้ มีการเสริมพลังอำนาจ สร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ พร้อมกับนำวัฒนธรรมของโรงเรียนบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรมค่านิยม คุณค่าของตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการวางรูปแบบพฤติกรรม และการรับรู้เพื่อประยุกต์กับการจัดการเรียนการสอน ไปสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคลระดับทีม และระดับองค์กรส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในตัวผู้เรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ได้นำเสนอเกี่ยวกับชุมชนกัลยาณมิตร ไว้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร เป็นกลุ่มคนที่อยู่ร่วม โดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชนมีคุณลักษณะคือมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน

Eastwood and Louis (1992) ได้นำเสนอเกี่ยวกับชุมชนกัลยาณมิตร ไว้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตรมีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

Boyd (1992) ได้นำเสนอเกี่ยวกับชุมชนกัลยาณมิตรไว้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตรเป็นบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน

Sergiovanni (1994) ได้นำเสนอเกี่ยวกับชุมชนกัลยาณมิตร ไว้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกันเป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตมีความศรัทธาร่วม

2.2.5.4 การทำงานเป็นทีม

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561) ได้นำเสนอเกี่ยวกับทีมร่วมแรงร่วมใจไว้ว่า รูปแบบของทีมจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าหมายหรือ พันธกิจต่าง ๆ ในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้และกลุ่มเรียนรู้ รวมถึงการเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ด้วย เป็นต้น

วรลักษณ์ ชุกำเนิด และคณะ (2557) ได้นำเสนอเกี่ยวกับทีมร่วมแรงร่วมใจหรือการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

Hargreaves and Allen (2003; Hord, 1997; Schmoker, 2004) ได้นำเสนอเกี่ยวกับทีมร่วมแรงร่วมใจไว้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ทำความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกันจากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม

Louis, Marks, and Kruse (1996) ได้นำเสนอเกี่ยวกับทีมร่วมแรงร่วมใจไว้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2.5.5 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

วรลักษณ์ ชุกำเนิด และคณะ (2557) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางเส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ครูต้องเรียนรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่โดยครูร่วมกันเรียนรู้ (Collaboration Learning) มีการเสริมพลัง

อำนาจ สร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ พร้อมกับนำวัฒนธรรมของโรงเรียน บูรณาการเข้ากับวัฒนธรรม ค่านิยม คุณค่าของตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการวางรูปแบบพฤติกรรมและการรับรู้เพื่อประยุกต์กับการจัดการเรียนการสอน ไปสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กรส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในตัวผู้เรียน

Louis and Kruse (1995, p.98; Senge, et al. 2000, p.74) ที่กล่าวว่า ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมรวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจสิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

Sergiovanni (1994) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทางเส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

2.2.5.6 โครงสร้างชุมชน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ได้นำเสนอเกี่ยวกับ โครงสร้างชุมชน ไว้ว่า โครงสร้างชุมชนเป็นรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้าง ให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

Boyd (1992) ได้นำเสนอเกี่ยวกับ โครงสร้างชุมชนไว้ว่า โครงสร้างชุมชนเป็นการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้อีกต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน

Sergiovanni (1994) ได้นำเสนอเกี่ยวกับ โครงสร้างชุมชนไว้ว่า โครงสร้างชุมชนเป็นโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ แทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์

Hargreaves and Allen (2003; Hord, 1997; Schmoker, 2004) ได้นำเสนอเกี่ยวกับ โครงสร้างชุมชนไว้ว่า โครงสร้างชุมชนเป็นโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลงมีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้วิจัยได้ สังเคราะห์และพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางด้านมีความหมายเดียวกัน คล้ายคลึงกัน และใกล้เคียงกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำองค์ประกอบมาแสดงในตารางสังเคราะห์ให้เหมาะสมครอบคลุมเนื้อหาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงได้นำมาเขียนเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบของการเรียนรู้	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี	เจนภพ ชัยวรรณ, 2559	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์, 2559	ชวลิต ชูกำแหง, 2560	ศมาพร มณีอ่อน, 2560	เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล, 2560	ดาคุณ บุญเพิ่ม, 2660	วาสนา ทองทวียิ่งยศ, 2560	ดร.รัชชานันท์ อารามณูร์, 2560	ปิยณัฐ กุศลมาลัย, 2560	จตุรรัตน์ เสนาะกรรณ, 2561	จิระวดี ถิ่นทร, 2561	อำนาจ เหลื่อน้อย, 2561	กฤติดา ทุ่งคาน, 2561	รวม
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	8
3. การมีภาวะผู้นำร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	-	-	10
4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	7

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ต่อ)

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ	เจนภพ ชัยวรรณ, 2559	อนสุรา สุวรรณวงศ์, 2559	ชวลิต ชูกำแหง, 2560	ศมาพร มณีอ่อน, 2560	เมธาติพิธิ ธีวรัตน์ศรีสถิต, 2560	ดาคุณ บุญเพิ่ม, 2560	วาสนา ทองทวีขิงศ, 2560	ดร.รัชชกาล อารายณ์, 2560	ปิยณัฐ กุสุมาลย์, 2560	ศิริรัตน์ แสนะกรรม, 2561	จิระวดี ลิ้นทร, 2561	อำนาจ เหลื่อน้อย, 2561	กฤติดา พุ่งคาโน, 2561	รวม
5. การมีชุมชนกัลยาณมิตร	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	✓	6
6. การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	5
7. การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	3
รวม	6	6	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	

จากองค์ประกอบที่รวบรวมและวิเคราะห์ในตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีจำนวนทั้งสิ้น 8 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณา องค์ประกอบที่มีค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) การมีภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 5) การมีชุมชนกัลยาณมิตร 6) การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน จากงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องการพัฒนาแนวทางด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3 ได้มีผู้ทำการวิจัยไว้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

จิริรัตน์ เสนาะกรรม (2562) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาชุมชน การเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและ ค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญเนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐาน ที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้หรือ Learning Community ในโรงเรียน ดังนั้นครู ผู้จัดการเรียนรู้ที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐาน ค่านิยมและความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้ร่วมกัน

จิระวดี สินทร (2562) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษาชุมชน การเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ การมีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่ คุณภาพผู้เรียน

เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้และพัฒนา วิชาชีพครูเพื่อนักเรียน การรู้จักตนเองและพัฒนาคุณลักษณะของความเป็นครู การอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข และการทำภารกิจต่าง ๆ ร่วมกันภายใต้เป้าหมายที่กำหนด

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้ สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ วิสัยทัศน์ ร่วมที่มีการมองเห็นภาพ เป้าหมาย ทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการ ขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni,1994) คือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทาง ร่วมกัน (Hord,1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มี วิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาชุมชน การเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ การที่ครูจะต้องมีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาการปฏิบัติของตนเอง สู่ความเป็นมืออาชีพมีค่านิยมทางวิชาชีพในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีบรรทัดฐานในการ ประพฤติตนและปฏิบัติงานร่วมกัน

อาชัญญา รัตนอุบล (2562) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษาชุมชน การเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ การสร้างเครือข่ายใช้หลักการการอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่าเด็ก มีศักยภาพและโลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องมีการพัฒนาตลอดเวลา การใช้การประชุมและ ถอดบทเรียนผ่านการ สะท้อนคิด ชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ผู้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ (School as Learning Community: SLC) เพื่อให้ครูทุกคนเกิดความเข้าใจในตัวเด็กจริง ๆ เกิด ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดความ ความเชื่อมโยงระหว่างเครือข่าย รวมถึงการใช้ ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและองค์ประกอบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาชุมชน การเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ข้อสรุปการพัฒนาแนวทางการ ดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาด้านการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง ด้านวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ครู และผู้บริหารได้มีการวางเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน ออกแบบวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยมร่วมกัน ส่วนใหญ่จะออกมาในรูปแบบการประชุมเชิงนโยบายตั้งแต่ระดับกระทรวงลงมาถึง ผู้ปฏิบัติงาน

2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

จัวร์ตัน เสนาะกรรม (2562) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาชุมชน การเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือ สมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอวิพากษ์วิจารณ์ และสะท้อนการปฏิบัติงานรวมทั้งการ สอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชนการเรียนรู้เพื่อบ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในชุมชน และส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนรู้จะช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้ สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ ทีมร่วมแรง ร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ ของผู้เรียน (Louis et al., 1996) การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะ ต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การ ตัดสินใจร่วมกัน

แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งาน จริงถือเป็น โจทย์ร่วม (Hargreaves & Allen, 2003; Stoll & Louis, 2007) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงาน ซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) (DuFour, 2006) เห็นและรู้ ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิด ประสพการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของ พันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรง ร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษ ของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกัน ด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความ สุข ไม่โดดเดี่ยว

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาชุมชนการ เรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ โครงสร้างองค์การชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วม เน้น รูปแบบทีมงานเป็นหลักเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยใจ และมุ่งความยั่งยืนแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2561) กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ส่งผลถึงผลลัพธ์ที่มุ่ง ความสำเร็จต่อผู้เรียน เกิด การเรียนรู้ใหม่และองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาต่อยอด มีหลักฐานการ บันทึบตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการถึงระดับขั้นสุดท้ายอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชัชวาล อารายฤทธิ์ (2560) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาชุมชนการ เรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ ประกอบไปด้วยเป้าหมายเชิงประจักษ์จำนวน 3 ข้อ คือ (1) ครูมี เป้าหมายร่วมกัน (2) ครูมีค่านิยมร่วมกัน และ (3) ครูมีพันธกิจร่วมกันนั้น คณะครูใน โรงเรียนทุกคน มีการเข้าใจร่วมกันว่าความมุ่งมั่นร่วมกันคือการเรียนรู้ของครูทุกคนหลังจากนั้นก็ช่วยกันกำหนด เป้าหมายในการพัฒนาขึ้นมาแล้วดำเนินการให้ทุกคนเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายนั้นว่าเป็นสิ่งที่ จะต้องยึดถือร่วมกัน นอกจากนี้คณะครูยังมีการกำหนดสิ่งที่จะทำให้ทุกคนเกิดความมุ่งมั่นในการ ประพฤติปฏิบัติร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย สังเกตได้จากครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และคุณภาพของครู ตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน มาตรฐานที่ 7 บุคลากรมีความต้องการร่วมกันว่าจะต้องมีการ พัฒนาครูตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในมาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายร่วมกันว่าจะต้องได้คุณภาพในระดับดีขึ้น ไป

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาชุมชน การเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ เจือปนไขสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะ ผู้นำให้แก่ครู เพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระ มีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพิ่ม ศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพิ่มเสริมสร้างครูผู้นำ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและองค์ประกอบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาชุมชน การเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ข้อสรุปการพัฒนาแนวทางการ ดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การมี ข้อตกลงร่วมกันในการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาการด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อ เสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

3) ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้ สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ การมีภาวะ ผู้นำร่วมที่มีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และ ผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้าน วิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการ เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

เมธาสิทธิ รัชรัตน์ศิริสกุล (2560) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ การเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำใน ตนเองและเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน โดยมีผลมาจากการเสริมพลังจากผู้นำทั้ง ทางตรงและทางอ้อมที่ลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจ รวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก คน ลักษณะการทำงานเช่นนี้จะเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขในการทำงาน รวมไปถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เติบโตด้วย การสร้างความเป็นผู้นำร่วม (Shared Leadership) ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังที่กล่าว มาจะมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงาน

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษาชุมชน การเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารเป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนให้ครูในโรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการจัดการเรียนที่มีประสิทธิผลต้องให้อิสระแก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูสามารถออกแบบและตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนควรมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำร่วม

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2556) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นแนวทางในการพัฒนาควบคู่ร่วมกันในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำให้เกิดความตระหนักในปัญหา เกิดการมีส่วนร่วม และเกิดการพัฒนาค้นหาที่มีความซื่อสัตย์สุจริต

จากผลการศึกษาทฤษฎีและองค์ประกอบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ขอสรุปการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม หมายถึง กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตรแสดงถึงการรวมพลังของครู และนักการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกันทำงานร่วมกันแบบที่ร่วมแรงร่วมใจมุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากความร่วมมือร่วมใจ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

Hord (1997) มีมุมมองว่ากระบวนการดังกล่าวมีลักษณะของปฏิสัมพันธ์แบบ “เพื่อนช่วยเพื่อน” ซึ่งเป็นกระบวนการพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรที่ช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อีกด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC ที่มีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของ ทีมเรียนรู้

เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ครูต้องร่วมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ มีวิธีการถ่ายทอดวิธีการที่มีประสิทธิภาพไปสู่ครูท่านอื่นและนำไปใช้ในโอกาสต่อไป เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อความเป็นครูมืออาชีพหรือทักษะ 7C

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2560) ได้กล่าวว่า ทักษะการปฏิบัติทำให้เกิดกระบวนการดำเนินงาน เกิดการเรียนรู้บูรณาการการสร้างกิจกรรมในการพัฒนา อีกทั้งยังก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู อาจารย์ผู้สอนกับนักเรียนและเพื่อนร่วมชั้นเรียนและห้องเรียนอีกด้วย

ละดา ดอนหงษา (2560) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ 2 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ร่วมกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนด้านการอ่านเพื่อความเข้าใจ (2) กำหนดการเรียนรู้ร่วมกันตามแนวคิด PLC ได้แก่ การถอดประสบการณ์, การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้ผล, การกำหนดภาพความสำเร็จ, การแลกเปลี่ยนความคาดหวัง

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ การเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันในสองมิติ คือ มิติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมิติการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายหลักขององค์กร

จากผลการศึกษาทฤษฎีและองค์ประกอบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ข้อสรุปการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเกิดความร่วมมือในกระบวนการเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน มีการพูดคุยสนับสนุน โดยการจัดสรรเวลาให้มีการประสานความคิดเห็น วิเคราะห์ถึงแนวทางในการดำเนินการเพื่อเป้าหมายเดียวกัน และไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน

5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

Hord (1997) ที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์ร่วมกันผ่านการสนทนาเกี่ยวกับผู้เรียน การสอนและการเรียนรู้รวมไปถึงประเด็นที่น่าสนใจและสภาพปัญหา เพื่อนำข้อมูลหรือแนวความคิดไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีสมาชิกผู้เชี่ยวชาญหลายระดับและหลายวิชาจะช่วยสร้างความเข้าใจด้านเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง อีกทั้งทำให้ผู้บริหารและครูรู้สึกผูกพันกันมากยิ่งขึ้น

Senge (1994) ได้กล่าวว่า การสนทนานอกจากในทีมได้เรียนรู้การวิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันแล้ว ยังสามารถยกระดับการสร้างความรู้ผูกพันร่วมกันในทีม ลดช่องว่างระหว่างวัย เกิดความไว้วางใจเรียนรู้ที่จะพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร และยังสามารถขยายความเข้าใจในประเด็นสนทนาอื่น ๆ ตามมาอีกด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ ชุมชนกัลยาณมิตร ที่มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อ่านจกคัดค้น บนพื้นฐาน ความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิก ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

จากผลการศึกษาทฤษฎีและองค์ประกอบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ข้อสรุปการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ด้วยบริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกัน

6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของ การศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน ได้แก่ โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีผลความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมา

ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทนและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครู ผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

กุลธิดา ทุ่งคาใน (2561) ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครู ผู้ปฏิบัติการสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน

ปิยฉัฐ กุสุมาลย์ (2560) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน คือฝ่ายบริหารจัดการสรรปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เวลา สถานที่ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน ให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างและเอาใจใส่บรรยากาศของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและองค์ประกอบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ข้อสรุปการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาด้านการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง การลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการและใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการที่มีความเอื้อเพื่อต่อกัน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่อง มุ่งความยั่งยืน และการจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน

2.3 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (Needs) มีความหมายตามพจนานุกรม และตามทัศนะของนักการศึกษา ดังนี้

Kaufman (1993) ให้ความหมายว่า ต้องการการจำเป็น คือ ผลต่าง (Gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการในอนาคต

Reviere (1996) ให้คำจำกัดความของต้องการการจำเป็นว่า คือ ช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันและที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ของค่านิยมในชุมชนและสามารถมีการเปลี่ยนแปลงได้

Mckillip (1987) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น และพยายามหาทางแก้ปัญหา ซึ่งความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ 4 ลักษณะ คือ

- 1) ความต้องการจำเป็น คือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล
- 2) ความต้องการจำเป็น คือเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
- 3) ความต้องการจำเป็น คือเรื่องที่อยู่ในปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
- 4) ความต้องการการจำเป็น คือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาแนวทางในการแก้ปัญหา

สุวิมล ว่องวานิช (2542) ให้ความหมายของต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน ความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่ ทำให้สามารถประเมินและระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ได้จริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นในอนาคต จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

ปานจันทร์ โททอง (2542) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง กระบวนการในการค้นหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่แท้จริง ซึ่งเป็นสถานะที่ไม่พึงประสงค์ที่ต้องได้รับการปรับปรุง พัฒนา และแก้ไข ให้ความแตกต่างหรือปัญหานั้น ลดลง

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ สภาพปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้เกิดประโยชน์ ที่ได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังและต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

2.3.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นในขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุและการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็น มีความสมบูรณ์และหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ต่อไป การจัดลำดับสำคัญของความต้องการจำเป็น คือการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาที่ต้องแก้ไขในแต่ละประเด็น จากนั้นนำมาเรียงลำดับ (Sort) ความสำคัญจากมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$(PNI_{\text{modified}}) = \frac{(I - D)}{D} \quad (2-1)$$

PNI _{modified}	แทน	ดัชนีความสำคัญของการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพจริง

จากการศึกษาเกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นนำมาใช้โดยสุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไว้ว่า รายการที่มีค่าน้อย .30 หรือ 30 % ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการหาวิธีการแก้ปัญหาที่แท้จริงตามการจัดลำดับความสำคัญที่ต้องการพัฒนาและเป็นเครื่องมือในการวางแผนให้กิจกรรมบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

2.4 การศึกษาพหุกรณีโรงเรียนที่มีผลงานในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

แนวทางในการปฏิบัติที่ (Best Practice) เป็นรูปแบบในการจัดการสอนและเป็นการสร้างผลงานที่มีคุณภาพตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถตระหนักรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายในทุกๆ ด้านของการศึกษาอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงการของสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศของโลกอย่างรวดเร็วและกว้างขวางมากขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องอาศัยความสามารถในเชิงปฏิบัติและความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา รวมทั้งความสามารถที่จะดูแลตนเองให้เป็นผู้ที่เข้มแข็งทั้งกายและใจ มีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่ง Delos et al. (1996 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) คณะทำงานด้านการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวไว้ 4 ด้าน ในการเรียนรู้ที่เป็นแบบแผนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้แก่

- 1) การเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้ (Learning to Know)
- 2) การเรียนรู้เพื่อให้ปฏิบัติได้ (Learning to do)
- 3) การเรียนรู้ที่จะทำให้อยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้ (Learning to line with others)
- 4) การเรียนรู้ที่จะทำให้ตนเป็นผู้มีสุขภาพดีทั้งกาย ใจ รู้จักตนเอง และพัฒนาตนเอง เป็น (Learning to be)

การศึกษาพหุกรณี โรงเรียนที่มีผลงานในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เป็นการพัฒนาเพื่อการเรียนการสอนยุคใหม่ (Development for Tomes' Teaching) โดยส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ และได้รูปแบบที่สนใจ ได้เรียนรู้ร่วมกันในการจัดการเรียน การสอนตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) โดยผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาโรงเรียนที่มีผลงานในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 2 คือ โรงเรียน คือ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี และโรงเรียนสตรีนนทบุรี

2.4.1 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี

เกียรติยศของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ในด้านการพัฒนาการจัดการศึกษา และการอำนวยความสะดวกทางการศึกษา ให้แก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง จนทัดเทียมและนำหน้าสถานศึกษาอื่น ๆ โดยได้รับรางวัลต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เช่น รางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2532 และปีการศึกษา 2544, รางวัล โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษดีเด่น ประจำปีการศึกษา 2532, รางวัลคุณภาพระดับองค์กร (School Quality Awards : ScQA) ปีงบประมาณ 2557 และรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of Basic Education Quality Award : OBECQA) ปีงบประมาณ 2558

นอกจากนี้ ยังได้รับรางวัลการจัดบรรยากาศห้องสมุดดีเด่น และรางวัลการใช้ห้องสมุดเพื่อการเรียนการสอนดีเด่น จากกรมสามัญศึกษา ประจำปีการศึกษา 2533, รางวัลโรงเรียนพัฒนาห้องสมุดดีเด่น จากกรมสามัญศึกษา ประจำปีการศึกษา 2534, รางวัลห้องสมุดโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น จากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. 2535, ห้องสมุดโรงเรียนได้รับการคัดเลือกให้เป็น ห้องสมุดเฉลิมพระเกียรติกาญจนาภิเษก ของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง กลุ่มที่ 9 จากกรมสามัญศึกษา, เป็นห้องสมุดโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จากจำนวน 11 แห่ง ที่ได้รับการคัดเลือกจาก สถาบันองค์การสหพันธ์ห้องสมุดนานาชาติ ให้เป็นสถานที่ศึกษาดูงานของคณะกรรมการรักษ์จากทั่วโลก ที่เข้าร่วมการประชุมบรรณารักษ์นานาชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2542, โล่ประกาศเกียรติคุณ โรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลางขนาดใหญ่พิเศษ ที่จัดกิจกรรมการอ่านเฉลิมพระเกียรติได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อปีการศึกษา 2542 เป็นต้น

เกียรติยศทางการศึกษาของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี คือ การจัดส่งนักเรียนที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ เข้าประกวดและแข่งขันในกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้นมาโดยตลอด และประสบความสำเร็จมากมาย ทั้งในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ มาเป็นลำดับ

โดยเริ่มสร้างชื่อเสียงมาตั้งแต่ได้รับรางวัลชนะเลิศ การแข่งขันตอบปัญหาจากสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน โดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 เมื่อปี พ.ศ. 2524 ต่อมาในปี พ.ศ. 2526 ก็ได้รับรางวัลชนะเลิศ การแข่งขันตอบปัญหา ในรายการ 180 ไอคิว ทาง ททบ.5 และได้รับรางวัลชนะเลิศ การแข่งขันตอบปัญหา ในรายการ ธรรมะกับเยาวชน ทาง ช่อง 9 อ.ส.ม.ท. อีกด้วย ในปี พ.ศ. 2529 ได้รับรางวัลชนะเลิศ การแข่งขันตอบปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ในรายการ เสาร์สโมสร ทาง ททบ.5 ต่อมา ในปี พ.ศ. 2530 ได้รับประทานเกียรติบัตร ในการตอบปัญหาธรรมะกับเยาวชน จาก สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงวชิรญาณสังวร ณ พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ในปีเดียวกันนั้น ยังได้รับรางวัลชนะเลิศ การแข่งขันตอบปัญหา ภาษาอังกฤษ ในรายการ เซลล์ คิวซ์ ทางช่อง 9 และเป็นแชมป์ 9 สมัย จากการตอบปัญหาในรายการ เยาวชนคนเก่ง ทางช่อง 9 เช่นกัน

ในปี พ.ศ. 2531 ได้รับรางวัลชนะเลิศ จากรายการ เก่งจริง ๆ ทาง ททบ.5 ซึ่งเป็นการทัศนศึกษาที่ประเทศอังกฤษ ในปีต่อมา (พ.ศ. 2532) ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ การแข่งขันทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในงานสัปดาห์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ และในปี พ.ศ. 2534 ได้รับรางวัลชนะเลิศการประกวด โครงการเยาวชนช่างฝีมือของเครือซีเมนต์ไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2541 ได้รับรางวัลรองชนะเลิศการแข่งขันตอบปัญหาทางวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากงานสัปดาห์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ ปีต่อมาได้รับรางวัลชนะเลิศการแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในงานวันเกษตรแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. 2542

ในระดับชาติ พ.ศ. 2543 นักเรียนของโรงเรียนสามารถสอบเข้ามหาวิทยาลัยได้เป็นลำดับที่ 1 ของคณะสหเวชศาสตร์ สาขากายภาพบำบัด และคณะรัฐศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังมีนักเรียนที่ได้รับทุนการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอกที่ประเทศเยอรมนี และประเทศญี่ปุ่น และศึกษาในระดับปริญญาตรีถึงปริญญาโทที่สาธารณรัฐประชาชนจีนอีกด้วย

ในระดับนานาชาติ มีนักเรียนได้รับคัดเลือกเป็นผู้แทนประเทศไทยให้เข้าร่วมการแข่งขันฟิสิกส์โอลิมปิก ประจำปี พ.ศ. 2541 ที่ประเทศอิตาลี ซึ่งได้รับรางวัลเหรียญทองแดง และการแข่งขันชีววิทยาโอลิมปิก ประจำปี พ.ศ. 2542 ซึ่งสามารถผ่านเข้าถึงรอบ 12 คนสุดท้าย (โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย, 2563)

2.4.2 โรงเรียนสตรีรัตนบุรี

เกียรติยศของโรงเรียนสตรีรัตนบุรี ในด้านการพัฒนาการจัดการศึกษาและการอำนวยความสะดวกทางการศึกษา ให้แก่นักเรียนอย่างต่อเนื่องจนทัดเทียมและนำหน้าสถานศึกษาอื่น ๆ ถึงแม้จะเป็นโรงเรียนหญิงล้วนแต่ก็มีศักยภาพในด้านต่าง ๆ มากมาย โดยโรงเรียนสตรีรัตนบุรีได้รับการคัดเลือกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ให้นำเสนอการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ณ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย และได้รับรางวัลสำคัญต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เช่น รางวัลคุณภาพระดับองค์กร (School Quality Awards : ScQA) ปีงบประมาณ 2557 และรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of Basic Education Quality Award : OBECQA) ปีงบประมาณ 2558 นอกจากนี้ยังได้รับการคัดเลือกจาก สพฐ. ให้นำเสนอผลงานและนิทรรศการการบริหารจัดการด้วยระบบ คุณภาพ ตามเกณฑ์ OBECQA งานเวทีศักยภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล (World - Class Standard School Symposium) ปี 2559, ได้รับป้ายพระราชทาน โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี(อพ.สธ.) สวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนสนองพระราชดำริ, ได้รับการคัดเลือกจาก สพฐ. ให้นำเสนอผลงานรายวิชา IS ระดับชาติ, ได้รับเชิญให้เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานเวทีศักยภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล (World - Class Standard School Symposium)

รางวัลโรงเรียนและบรรณารักษ์ส่งเสริมการอ่านยอดเยี่ยมระดับประเทศ จาก สพฐ. ร่วมกับบริษัทนานมีบุ๊ค ในการประกวดเพิ่มผลงานกิจกรรมการอ่านในโรงเรียน โครงการนานมีบุ๊คส์รีดคิงส์คลับ ปี 16 ปีการศึกษา 2559, รางวัลชนะเลิศ จากเทศบาลนครนนทบุรีในการประกวดต้นเทียนพรรษา ประเภท ความคิดสร้างสรรค์ งานประเพณีแห่เทียนพรรษา จังหวัดนนทบุรี

เกียรติยศทางการศึกษาของโรงเรียนสตรีรัตนบุรี คือ การจัดส่งนักเรียนที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ เข้าประกวดและแข่งขันในกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้นมาโดยตลอด และประสบความสำเร็จมากมาย ทั้งในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ

ในระดับจังหวัด ได้รับรางวัลชนะเลิศ การประกวดกองเชียร์ การแข่งขันกรีฑานักเรียนจังหวัดนนทบุรี และได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 คະແນรวมประเภททีมหญิง รุ่นอายุ 18 ปี การแข่งขัน กรีฑานักเรียนจังหวัดนนทบุรี ประจำปี 2559

ระดับประเทศ ได้รับรางวัลระดับความสามารถเหรียญทองแดง ในการประกวดวงโยธวาทิตนักเรียน นักศึกษา ซึ่งด้วยพระราชทานฯ ครั้งที่ 35 และนานาชาติ ประจำปี 2559 ประเภทการเดินพาเหรด ถ้วยเกียรติยศกรมพลศึกษา และได้รับรางวัลชนะเลิศเหรียญทองรวมอันดับ 1 การแข่งขันทักษะทางวิชาการภาษาอังกฤษ โรงเรียน EP/MEP ภาคกลางและภาคตะวันออก โซน D

ระดับนานาชาติ ได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูและนักเรียน มาเลเซียจาก Tengku Abdullah Science School ในระหว่างวันที่ 19-20 พ.ค. 58 และร่วมทำ MOU เพื่อความร่วมมือเพื่อการศึกษา กับ โรงเรียน Kent Ridge Secondary School ประเทศสิงคโปร์ (โรงเรียนสตรีนนทบุรี, 2563)

2.5 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (นนทบุรี-พระนครศรีอยุธยา) หรือ สพม.3 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน วิเคราะห์ความสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาการศึกษา เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตั้งอยู่ภายในบริเวณวัดเพลง เป็นอาคารสูง 6 ชั้น เลขที่ 85 หมู่ 5 ซอยไทรม้า 11 ถนนรัตนวิเบศร์ ตำบลไทรม้า อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11000

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ดูแลรับผิดชอบ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดนนทบุรีจำนวน 18 โรงเรียน และจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 29 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 47 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2559)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาทางด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาทางด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3 รวมทั้งได้นำเสนอเนื้อหางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ไว้ดังนี้

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ปราณี ไชยภักดี และรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้วิจัยเรื่องการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ชุมชนกัลยาณมิตรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับส่วนที่ร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สิริมา เป็ยอยู่, สุภาพร พงศ์ภิญโญโอภาส, และขวัญดาว แจ่มแจ้ง (2561) ได้วิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า

1) การศึกษาคุณภาพสภาพปัญหาความต้องการและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียน มาตรฐานสากลในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพ พบว่า นักเรียนมีคุณภาพที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจนถึง ระดับอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ในอัตราสูง และคุณภาพการบริหารจัดการด้านเครือข่ายมีอัตราต่ำเนื่องจากโรงเรียนมีเครือข่ายร่วมพัฒนาทั้งในและต่างประเทศน้อย ด้านสภาพการพัฒนา พบว่า การจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมาตรฐานสากลจัดหลักสูตรทางเลือกที่เทียบเคียงหลักสูตร โรงเรียนมาตรฐานใน ระดับมาก และการบริหารจัดการในด้านเครือข่ายร่วมพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับน้อย ด้านปัญหา พบว่า นักเรียนมีศักยภาพด้านภาษาน้อย ครูนำปัญหาที่พบจากการเรียนการสอนมาใช้ในการทำวิจัยจริงมีน้อย โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้และทรัพยากรกับ โรงเรียนร่วมพัฒนาน้อย ด้านความต้องการพัฒนาพบว่า ครูต้องการวางแผนการสอนเพื่อการฝึกการคิดหรือประดิษฐ์โครงการที่เป็น

นวัตกรรมใหม่ด้วยการวางแผนงานที่เป็นขั้นตอน มีเหตุมีผล ต้องการส่งเสริมให้ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลและการเผยแพร่ผลงานทั้งระบบออนไลน์ ระบบบอพลอน์ การส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยสื่อ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารจัดการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในระดับภาค ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา พบว่า ปัจจัยภายในด้านจุดแข็ง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการสูง ด้านจุดอ่อน โรงเรียนยังมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากลทั้งในประเทศและต่างประเทศต่ำ ส่วนปัจจัยภายนอกด้านโอกาส พบว่า ความมั่นคงและเสถียรภาพของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับสูง และด้านอุปสรรค พบว่า สังคมยังเห็นความสำคัญของการสื่อสารภาษาต่างประเทศ และการมีจิตสาธารณะในระดับต่ำ

2) กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่ได้ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น มี 11 กลยุทธ์ ประกอบด้วย (1) พัฒนาศักยภาพนักเรียนตามมาตรฐานสากลเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ (2) พัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลโลกให้กับนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (3) ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่การแข่งขันระดับสากล (4) พัฒนาระบบ และกลไกการบริหารหลักสูตรสู่ความเป็นมาตรฐานสากล (5) สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่เน้นความเป็นสากลให้กับนักเรียน (6) พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการใช้ภาษาเพื่อจัดการเรียนรู้ (7) เร่งพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ของครูในการเสริมสร้างศักยภาพ ความเป็นพลโลกให้กับนักเรียน (8) เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพครูให้ได้ตามมาตรฐานสากล (9) พัฒนาระบบการบริหารจัดการโรงเรียนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล (10) สร้างเครือข่ายกับโรงเรียน มาตรฐานสากลทั้งในประเทศและต่างประเทศ (11) สนับสนุนผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียน

3) ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ผลการประเมินในด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ปวีณา เจริญภูมิ (2559) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 2) ศึกษาระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 3)

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 126 คน และครูผู้สอน จำนวน 338 คน รวมทั้งสิ้น 464 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนและกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.975 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความถี่ความต้องการจำเป็น และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า

- 1) วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว
- 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน คือ (1) วิสัยทัศน์ร่วม (2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และพัฒนากลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานคร โดยมีประชากรเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา จำนวน 5 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูและบุคลากร จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็น และลำดับของความถี่ความต้องการจำเป็น ค่าดัชนี PNI modified และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี PNI modified ได้เป็น 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้าน

ที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระยะยาวของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และ วิธีดำเนินการ 29 วิธีดำเนินการ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Calcasola (2009) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพร่วมของครู และชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น และคณะครูที่รู้สึกว่าคณะครูมีประสิทธิภาพร่วมในโรงเรียน ระบุว่าโรงเรียนของพวกเขาเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นการเพิ่มการรับรู้ความสำเร็จของครูที่เป็นปัจจุบัน และสร้างความคาดหวังต่อไปในอนาคต ความผูกพันจากการทำงานร่วมกัน มีความเชื่อมโยงไปถึงประสิทธิภาพแห่งตนของครูเมื่อครูมีการควบคุมการตัดสินใจในระดับห้องเรียน Leonard (2003) พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและต่อมาพบว่าล้มเหลวในการแบ่งปันเทคนิคการสอนระหว่างครูในโรงเรียนและโรงเรียนที่ไม่สามารถสร้างการแบ่งปันเทคนิคการสอนระหว่างครูในโรงเรียนได้นั้น มีสาเหตุมาจากโครงสร้างการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ประเด็นเรื่องเวลา โรงเรียนไม่มีวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหาร โรงเรียนไม่ให้ความสำคัญและคณะครูปฏิเสธการแบ่งปันเทคนิคการสอนระหว่างกัน

Ross et al. (1997) ได้กล่าวว่าการศึกษาระยะยาวของความผูกพันในประสิทธิภาพแห่งตนของครูในช่วงที่ครูมีความเครียด พบความสัมพันธ์สองทางระหว่างประสิทธิภาพแห่งตนกับการทำงานร่วมกันของครู กล่าวคือครูที่มีความมั่นใจในความสามารถของตนจะรู้สึกมีความมั่นคงเพียงพอที่จะแสดงจุดอ่อนของตนกับเพื่อนครู และสร้างบรรยากาศที่ช่วยเหลือกันในการร่วมกันแก้ปัญหาและทดลองสื่อการสอนต่าง ๆ ร่วมกัน และด้วยการทำงานร่วมกันของครูเหล่านี้คณะครูได้พัฒนากลยุทธ์การสอนใหม่ๆ ที่ยกระดับประสิทธิผลของคณะครู

Rampa (2005) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) และการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน (แอฟริกาใต้) ผลการวิจัยพบว่าได้ข้อสรุปรูปแบบบูรณาการของ TQM ในการปรับตัวของโรงเรียนด้วยบริบท (Context) ความต้องการ (Needs) จุดแข็ง (Strengths) และ จุดอ่อน (Weakness) ผลลัพธ์ของโครงการงานวิจัยจะให้องค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาแบบบูรณาการในแอฟริกาใต้

Covert and Vickers (2002) ได้วิจัยเรื่อง ระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000: 2000 กับผู้บริหารระดับสูงขององค์กรผลการวิจัยพบว่าการจัดการในระดับสูงมักมีคำถามเกี่ยวกับมูลค่าของระบบการบริหารคุณภาพ (Quality Management System) ในด้านต้นทุนการบำรุงรักษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานของบริษัทการบริหารคุณภาพอาจแยกออกจากการบริหารธุรกิจ สำหรับมาตรฐาน ISO 9000: 2000 ได้รับการออกแบบแก้ไขเพื่อเพิ่มเติมอีกหลายประเด็นรวมทั้ง การบริหารเกี่ยวกับกระบวนการเครื่องมือที่ใช้ในการวัดการปฏิบัติงานและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารเชิงธุรกิจสามารถทบทวนวิสัยทัศน์เปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจจากแนวคิดแบบ Clauses - based Approach ไปสู่แนวคิดแบบยึดกระบวนการปฏิบัติงาน (Process - based Approach) จากคำจำกัดความของกระบวนการเป็นโอกาสให้วิธีการวัดกระบวนการทำงานสามารถ ผสมผสานเข้ากับระบบการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นการยอมรับระบบ การบริหารคุณภาพซึ่งทำให้การบริหารในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับเครื่องมือและการบริหารเชิงกระบวนการ PLC จึงเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมาก ในช่วงการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ครูกำลังถูกเผชิญหน้ากับความท้าทายวัฒนธรรม ในโรงเรียนแบบเดิม ไม่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อสร้างผลลัพธ์เหล่านั้นจะต้องสร้างโอกาส ที่จะประสบความสำเร็จ ให้แก่นักเรียนการให้ความดูแล และพูดถึงการปรับปรุง ผลการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า PLC เป็นเสมือนพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันของวิชาชีพครู โดยมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจริงที่ใช้เป็นพื้นที่เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Learning by doing) ที่สามารถทำให้ครูมีเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงที่มีเวลากับการเรียนรู้ในงานได้เต็มที่มากกว่าการเรียนรู้นอกห้องเรียนจะส่งผลให้เกิดการเข้าใจชั้นเรียนเข้าใจนักเรียนและเข้าใจหน้าที่สำคัญของวิชาชีพครูของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ห้องเรียนของนักเรียนก็คือห้องเรียนของครูเช่นเดียวกัน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์ตรงเช่นนี้จะเกิดต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและส่งผลกระทบต่อพัฒนาการผู้เรียนได้มากกว่า ด้วยเหตุของการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในโลกศตวรรษที่ 21 ทฤษฎีการเรียนรู้นอกตัวที่ครูได้รับจากการอบรมนอกชั้นเรียน ในวันนี้อาจไม่สามารถใช้กับเด็กในบริบทของพื้นที่ตนเองหรืออาจเป็นองค์ความรู้ที่ล้าสมัยในวันต่อมา ปรัชญาการณที่เกิดขึ้นในห้องเรียน คือ วิธีการและสิ่งที่ครูสอนกับความเป็นจริงในการเปลี่ยนแปลงของโลก และความเป็นจริงของการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนในยุคใหม่สวนทางกันจึงเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสัญญาณให้ครูและโรงเรียนรู้ว่าวิชาชีพครูต้องร่วมมือการรับมือการเปลี่ยนแปลงนี้โดยการพึ่งตนเองเพื่อที่จะปรับตัวเรียนรู้ไปกับโลกและปรับตัวให้ไว้กับผู้เรียนนี้คือ สภาพห้องเรียนจริงในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่เพียงห้องเรียนที่เต็มไปด้วยเครื่องมือทางเทคโนโลยี ที่ล้าสมัยแต่เต็มไปด้วยความวิชาชีพครูที่เกะติดและ

ปรับตัวอย่างมีวิสัยทัศน์ในการทำงานทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นความรับผิดชอบในการบ่มเพาะผู้เรียนให้กระตือรือร้นว่องไว

สำหรับการศึกษารพัฒนาแนวทาง 3 พบว่า ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญที่แตกต่างไปหรือไม่ครบถ้วนกระบวนการบริหารจัดการในแต่ละด้านของการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 3 เพื่อผลลัพธ์แห่งการสร้างแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา (Development Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 และมีการศึกษาพหุกรณี โรงเรียนที่มีผลงานในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 2 โรงเรียนเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการเสนอแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งบทนี้ได้นำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

1) ประชากร ได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (นนทบุรี – พระนครศรีอยุธยา) รวมทั้งสิ้น 47 โรงเรียน จำนวน 3,476 คน (ข้อมูลปีการศึกษา 2562)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 3,476 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 341 คน เลือกโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 9 โรงเรียนและในแต่ละโรงเรียนได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนและได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ที่	โรงเรียน	จำนวน ประชากร โรงเรียน	ร้อยละของ ประชากร ทั้งหมด (P)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1	สวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี	205	13	46
2	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี	172	11	38
3	ปากเกร็ด	169	11	37
4	วัดเขมาภิรตาราม	155	10	34
5	เทพศิรินทร์ นนทบุรี	167	11	37
6	นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี	155	10	34
7	สตรีนนทบุรี	141	9	31
8	อยุธยาวิทยาลัย	219	14	48
9	จอมสุรางค์อุปถัมภ์	161	11	36
รวม		1,544	100	341

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นโดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยทำมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุราชการ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-response Format) ชนิด 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative

Teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) 5) ความเป็นกัลยาณมิตร (Caring Community)

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3.2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยจะศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

2) ผู้วิจัยจะกำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3) ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4) ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัยและดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับร่าง

5) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

6) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประกอบไปด้วย (1) ผอ.ชลัท ทิพย์มัย ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ จ.นนทบุรี (2) ดร.ชัชวาลย์ อารายณ์ ศึกษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (3) ดร.พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (4) ดร.อรรถกร เกษรแก้ว อาจารย์ประจำ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน และเลขานุการคณะกรรมการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 (5) ดร.เจนภพ ชัยวรรณ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content/Validity) ของเครื่องมือโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index/of/Item Objective/Congruence : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out)

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|----|-------------------|---|
| 1 | เมื่อผู้เชี่ยวชาญ | แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา |
| 0 | เมื่อผู้เชี่ยวชาญ | ไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา |
| -1 | เมื่อผู้เชี่ยวชาญ | แน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา |

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อแนะนำก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7) ผู้วิจัยจะนำเป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นครูโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย กรุงเทพมหานคร

8) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามของข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955 และข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932

9) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

10) การคัดเลือกศึกษาพหุกรณีโรงเรียนที่มีผลงานในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เลือกจาก

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่ได้รับรางวัลคุณภาพระดับองค์กร (School Quality Awards : ScQA) และรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of Basic Education Quality Award : OBECQA)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากรเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 341 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มประชากรและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ใช้จำนวน 341 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

3.4.1 ระยะเวลาที่ 1 แบบสอบถาม

1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 สภาพทั่วไป โดยการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) ความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำผลการประเมินสภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มาเรียงลำดับโดยใช้ดัชนีสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นหรือ Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$ มีสูตรในการคำนวณ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D \quad (3-1)$$

เมื่อ	PNI	หมายถึง	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
	D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

3) นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified} = (I-D) / D$ มาวิเคราะห์สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับจากมากไปหาน้อย

3.4.2 ระยะเวลาที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi – Structured Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าความถี่ (Frequency)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.5.2 ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตอบสนองคู่ (Dual-response Format) พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อนำเสนอการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยพัฒนาจากการจัดลำดับความสำคัญจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุดสามลำดับแรกในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมประเด็นวิจัย

3) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (2) เพื่อเสนอแนะแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยผู้วิจัยนำมาออกแบบการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังรูปที่ 3.1



รูปที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่างๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (Important)
$PNI_{Modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง
P	แทน	ค่าร้อยละ (Percent)

4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 341 ฉบับ ซึ่งสามารถจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน การศึกษา และอายุราชการซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	P
1. เพศ	ชาย	109	32.00
	หญิง	232	68.00
รวม		341	100
2. อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	148	43.40
	30-39 ปี	107	31.38
	40-49 ปี	49	14.37
	50 ปี ขึ้นไป	37	10.85
รวม		341	100
3. ตำแหน่งงาน	ครูผู้ช่วย	103	30.21
	ครู คศ.1	114	33.43
	ครู คศ.2	78	22.87
	ครู คศ.3	45	13.20
	ครู คศ.4	1	0.29
รวม		341	100
4. การศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	224	65.70
	ปริญญาโท	105	30.80
	ปริญญาเอก	12	3.50
รวม		341	100
5. อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	138	40.45
	5-10 ปี	103	30.21
	11-15 ปี	51	14.96
	16 ปีขึ้นไป	49	14.38
รวม		341	100

จากตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 และ เพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.38 อายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.37 และอายุ 50 ปี ขึ้นไปจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.85 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้ช่วย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.21 รองลงมาคือตำแหน่งครู คศ.1 จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 33.43 ตำแหน่งครู คศ.2 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 22.87 ตำแหน่งครู คศ.3 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ตำแหน่งครู คศ.4 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.29 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และระดับปริญญาเอก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ด้านอายุราชการในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 40.45 รองลงมาเป็นอายุราชการ 5-10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.21 อายุราชการ 11-15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.96 อายุราชการ 16 ปีขึ้นไปจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.38

4.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และผลการจัดลำดับของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และผลการจัดของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตามองค์ประกอบโดยรวม

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)	3.84	4.70	0.219	6
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)	3.81	4.71	0.230	5
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)	3.74	4.67	0.253	1
4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)	3.82	4.73	0.249	3
5. ด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring Community)	3.79	4.78	0.248	4
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)	3.78	4.72	0.250	2
รวม	3.80	4.72	-	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.84$) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) ($\bar{x} = 3.82$) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ($\bar{x} = 3.81$) ด้านความเป็นกัลยาณมิตร

(Caring Community) ($\bar{x}=3.79$) ด้าน โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) ($\bar{x}= 3.78$) ตามลำดับ ส่วนด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.74$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring community) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.78$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) ($\bar{x} = 4.73$) ด้าน โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) ($\bar{x} = 4.72$) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ($\bar{x}=4.71$) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ($\bar{x}=4.70$) ตามลำดับ ส่วนด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.67$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ($PNI_{Modified} = 0.253$) ด้าน โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) ($PNI_{Modified} = 0.250$) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) ($PNI_{Modified} = 0.249$) ด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring Community) ($PNI_{Modified} = 0.248$) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ($PNI_{Modified} = 0.230$) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ($PNI_{Modified} = 0.219$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. ผู้บริหารเป็นต้นแบบการปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.69	4.64	0.257	1

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) (ต่อ)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	PNI _{Modified}	ลำดับ
2. ผู้บริหารมีวิธีการให้ครูเห็นวิสัยทัศน์ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียนร่วมกัน	3.91	4.71	0.205	5
3. มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางของโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.76	4.73	0.162	8
4. ครูและผู้บริหารเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.75	4.68	0.248	2
5. ครูและผู้บริหารตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและคุณค่าการบริหารจัดการ คุณค่าการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน	3.82	4.66	0.219	4
6. โรงเรียนมีจริยธรรมของความเอื้ออาทรที่เป็นพลังเชิงคุณธรรมและคุณงามความดีเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้	3.98	4.72	0.186	7

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) (ต่อ)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	PNI _{Modified}	ลำดับ
7. โรงเรียนมีการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพเป็นพลโลกที่เป็นเลิศทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.88	4.75	0.224	3
8. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เทียบเคียงกับโรงเรียนต้นแบบที่มีความเป็นเลิศ (Best practice)	3.96	4.70	0.187	6
รวม	3.84	4.70	-	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.70$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โรงเรียนมีจริยธรรมของความเอื้ออาทรที่เป็นพลังเชิงคุณธรรมและคุณงามความดีเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เทียบเคียงกับโรงเรียนต้นแบบที่มีความเป็นเลิศ (Best practice) ($\bar{x} = 3.96$) ผู้บริหารมีวิธีการให้ครูเห็นวิสัยทัศน์

ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{x} = 3.91$) โรงเรียนมีการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพเป็นพลโลกที่เป็นเลิศทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{x} = 3.88$) ครูและผู้บริหารตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและคุณค่าการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.82$) มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับ แนวทางของโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{x} = 3.76$) ครูและผู้บริหารเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{x} = 3.75$) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารเป็นต้นแบบการปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.69$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพเป็นพลโลกที่เป็นเลิศทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.75$) รองลงมา คือ มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับ แนวทางของโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{x} = 4.73$) โรงเรียนมีจริยธรรมของความเอื้ออาทรที่เป็นพลังเชิงคุณธรรมและคุณงามความดีเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ ($\bar{x} = 4.72$) ผู้บริหารมีวิธีการให้ครูเห็นวิสัยทัศน์ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{x} = 4.71$) โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เทียบเคียงกับโรงเรียนต้นแบบที่มีความเป็นเลิศ (Best practice) ($\bar{x} = 4.70$) ครูและผู้บริหารเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{x} = 4.68$) ผู้บริหารเป็นต้นแบบการปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{x} = 4.64$) ตามลำดับ ส่วนครูและผู้บริหารตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและคุณค่าการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.66$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเป็นต้นแบบการปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($PNI_{Modified} = 0.257$) ครูและผู้บริหารเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($PNI_{Modified} = 0.248$) โรงเรียนมีการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพเป็นพลโลกที่เป็นเลิศทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($PNI_{Modified}$

= 0.224) ครูและผู้บริหารตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและคุณค่าการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.219$) ผู้บริหารมีวิธีการให้ครูเห็นวิสัยทัศน์ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียนร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.205$) โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เทียบเคียงกับโรงเรียนต้นแบบที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ($PNI_{Modified} = 0.187$) โรงเรียนมีจริยธรรมของความเอื้ออาทรที่เป็นพลังเชิงคุณธรรมและคุณงามความดีเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ ($PNI_{Modified} = 0.186$) มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางของโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($PNI_{Modified} = 0.162$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. ผู้บริหารสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ครู โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรเพื่อนำไปสู่การเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างแท้จริง	3.82	4.73	0.238	8
2. ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานเพื่อสร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันและเพื่อสร้างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนบนพื้นฐานของความสมัครใจ	4.03	4.66	0.156	15

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) (ต่อ)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	PNI _{Modified}	ลำดับ
3. ครูและผู้บริหารมีการเรียนรู้เป็นทีมงานในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.68	4.68	0.272	4
4. ครูและผู้บริหารมีการสื่อสารกันบนพื้นฐานการรับฟังความคิดเห็นและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.77	4.64	0.231	9
5. ผู้บริหารพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการสนับสนุนการกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจ	3.91	4.77	0.220	10
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานต่าง ๆ ได้ดีและสามารถเข้าไปอยู่ในความรู้สึกร่วมกันของครูที่ร่วมงานได้	3.94	4.71	0.195	13
7. โรงเรียนมีโครงสร้างองค์กรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แบบมีส่วนร่วม	3.93	4.76	0.211	11

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) (ต่อ)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	PNI _{Modified}	ลำดับ
8. โรงเรียนมีการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เน้นรูปแบบของทีมงานเป็นหลัก	3.88	4.69	0.209	12
9. ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างวิธีการใหม่ ๆ จากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จนเกิดความเพลิดเพลินในการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ	3.66	4.74	0.295	1
10. โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันและมีผู้รับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน	3.72	4.72	0.269	5
11. ครูและผู้บริหารสร้างประสบการณ์จากการเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.74	4.67	0.249	6

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) (ต่อ)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	PNI _{Modified}	ลำดับ
12. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	3.69	4.75	0.287	3
13. ครูและผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.71	4.78	0.288	2
14. ครูมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.78	4.70	0.243	7
15. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาชีพภายใต้โครงสร้างอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อการร่วมพัฒนากันของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใต้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ส่งผลถึงผู้เกี่ยวข้อง	3.90	4.65	0.192	14
รวม	3.81	4.71	-	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานเพื่อสร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันและเพื่อสร้างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนบนพื้นฐานของความสมัครใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานต่าง ๆ ได้ดี และสามารถเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของครูที่ร่วมงานได้ ($\bar{X} = 3.94$) โรงเรียนมีโครงสร้างองค์กรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.93$) ผู้บริหารพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการสนับสนุน การกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.91$) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาชีพภายใต้โครงสร้างอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อการร่วมพัฒนากันของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใต้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ส่งผลถึงผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.90$) โรงเรียนมีการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เน้นรูปแบบของทีมงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.88$) ผู้บริหารสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ครู โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรเพื่อนำไปสู่การเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.82$) ครูมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.78$) ครูและผู้บริหารมีการสื่อสารกันบนพื้นฐานการรับฟังความคิดเห็นและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.77$) ครูและผู้บริหารสร้างประสบการณ์จากการเข้ารับการอบรมการศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{X} = 3.74$) โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน และมีผู้รับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.72$) ครูและผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุผลที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.71$) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 3.69$) ครูและผู้บริหารมีการเรียนรู้เป็นทีมงานในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ ส่วนครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างวิธีการ

ใหม่ ๆ จากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จนเกิดความเพลิดเพลินในการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.66$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ครูและผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.78$) รองลงมา คือ ผู้บริหารพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการสนับสนุนการกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.77$) โรงเรียนมีโครงสร้างองค์กรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.76$) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 4.75$) ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างวิธีการใหม่ ๆ จากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จนเกิดความเพลิดเพลินในการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.74$) ผู้บริหารสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ครู โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรเพื่อนำไปสู่การเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.73$) โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน และมีผู้รับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.72$) ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานต่าง ๆ ได้ดีและสามารถเข้าไปอยู่ในความรู้สึกร่วมกันของครูที่ร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.71$) ครูมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.70$) โรงเรียนมีการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เน้นรูปแบบของทีมงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.69$) ครูและผู้บริหารมีการเรียนรู้เป็นทีมงานในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{X} = 4.68$) ครูและผู้บริหารสร้างประสบการณ์จากการเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{X} = 4.67$) ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานเพื่อสร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันและเพื่อสร้างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนบนพื้นฐานของความสมัครใจ ($\bar{X} = 4.66$) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาชีพภายใต้โครงสร้างอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อการร่วมพัฒนากันของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใต้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ส่งผลถึงผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.71$) ตามลำดับ ส่วนครูและผู้บริหารมีการสื่อสารกันบนพื้นฐานการรับฟังความคิดเห็นและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.64$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างวิธีการใหม่ ๆ จากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จนเกิดความเปลี่ยนแปลงในการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ($PNI_{Modified} = 0.295$) ครูและผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{Modified} = 0.288$) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ($PNI_{Modified} = 0.287$) ครูและผู้บริหารมีการเรียนรู้เป็นทีมงานในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($PNI_{Modified} = 0.272$) โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน และมีผู้รับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน ($PNI_{Modified} = 0.269$) ครูและผู้บริหารสร้างประสบการณ์จากการเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($PNI_{Modified} = 0.249$) ครูมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{Modified} = 0.243$) ผู้บริหารสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ครู โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรเพื่อนำไปสู่การเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างแท้จริง ($PNI_{Modified} = 0.238$) ครูและผู้บริหารมีการสื่อสารกันบนพื้นฐานการรับฟังความคิดเห็น และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($PNI_{Modified} = 0.231$) ผู้บริหารพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการสนับสนุน การกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{Modified} = 0.220$) โรงเรียนมีโครงสร้างองค์กรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แบบมีส่วนร่วม ($PNI_{Modified} = 0.211$) โรงเรียนมีการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เน้นรูปแบบของทีมงานเป็นหลัก ($PNI_{Modified} = 0.209$) ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานต่าง ๆ ได้ดีและสามารถเข้าไปอยู่ในความรู้สึกร่วมกันของครูที่ร่วมงานได้ ($PNI_{Modified} = 0.195$) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาชีพภายใต้โครงสร้างอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อการร่วมพัฒนากันของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใต้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ส่งผลถึงผู้เกี่ยวข้อง ($PNI_{Modified} = 0.192$) ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานเพื่อสร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันและเพื่อสร้างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนบนพื้นฐานของความสมัครใจ ($PNI_{Modified} = 0.156$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็นระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ผู้บริหารลงมือทำงานอย่างมุ่งมั่น เสียสละ อดทนและใส่ใจให้ความสำคัญกับครูผู้ร่วมงาน เพื่อเสริมพลังอำนาจของตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้สามารถปฏิบัติตามได้	3.74	4.76	0.272	1
2. มุ่งเน้นความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างสังคมที่มีความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันตามวัฒนธรรมองค์กรแบบเปิดเผย	3.70	4.56	0.232	8
3. มีการบริหารจัดการ โรงเรียนให้เป็นที่ที่มีความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.75	4.73	0.261	2
4. โรงเรียนมุ่งเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง และครูผู้นำด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) สามารถแสดงตนเป็นแบบอย่างของ “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learner)” ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ วิธีการเรียนรู้ใหม่ ตลอดจนสิ่งทีสำเร็จ หรือสิ่งที่เคยล้มเหลว	3.72	4.63	0.245	4

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็นระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) (ต่อ)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	PNI _{Modified}	ลำดับ
5. ผู้บริหารใช้หลักของประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ร่วมกันกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของตนเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.71	4.59	0.237	6
6. มีการให้ความไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.80	4.69	0.234	7
7. ผู้บริหารจัดกระบวนการสอนและการทำงานของครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล	3.79	4.70	0.240	5
8. ครูและผู้บริหารร่วมกันวิเคราะห์และค้นหาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน	3.76	4.71	0.253	3
รวม	3.74	4.67	-	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า การให้ความไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.80$) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดการกระบวนการสอนและการทำงานของครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ($\bar{x} = 3.79$) ครูและผู้บริหารร่วมกันวิเคราะห์และค้นหาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.76$) มีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นพื้นที่ที่มีความรู้สึกลดอคภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{x} = 3.75$) ผู้บริหารลงมือทำงานอย่างมุ่งมั่น เสียสละ อดทนและใส่ใจให้ความสำคัญกับครูผู้ร่วมงาน เพื่อเสริมพลังอำนาจของตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้สามารถปฏิบัติตามได้ ($\bar{x} = 3.74$) โรงเรียนมุ่งเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง และครูผู้นำด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) สามารถแสดงตนเป็นแบบอย่างของ “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learner)” ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ วิธีการเรียนรู้ใหม่ ตลอดจนสิ่งทีสำเร็จ หรือสิ่งที่เคยล้มเหลว ($\bar{x} = 3.72$) ผู้บริหารใช้หลักของประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ร่วมกันกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.71$) ส่วน มุ่งเน้นความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างสังคมที่มีความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันตามวัฒนธรรมองค์กรแบบเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.70$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ผู้บริหารลงมือทำงานอย่างมุ่งมั่น เสียสละ อดทนและใส่ใจให้ความสำคัญกับครูผู้ร่วมงาน เพื่อเสริมพลังอำนาจของตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้สามารถปฏิบัติตามได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.76$) รองลงมา คือ มีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นพื้นที่ที่มีความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{x} = 4.73$) ครูและผู้บริหารร่วมกันวิเคราะห์และค้นหาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.71$) ผู้บริหารจัดการกระบวนการสอนและการทำงานของครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ($\bar{x} = 4.70$) มีการให้ความไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{x} = 4.69$) โรงเรียนมุ่งเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง และครูผู้นำด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) สามารถแสดงตนเป็นแบบอย่างของ “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learner)” ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ วิธีการ ($\bar{x} = 4.63$) ผู้บริหารใช้หลักของประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ร่วมกันกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพใน

การแสดงความคิดเห็นของตนเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.59$) ตามลำดับ ส่วน มุ่งเน้นความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างสังคมที่มีความสุขในการทำงานและ การอยู่ร่วมกันตามวัฒนธรรมองค์กรแบบเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.56$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ ร่วม (Shared Leadership) เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารลงมือ ทำงานอย่างมุ่งมั่น เสียสละ อดทนและใส่ใจให้ความสำคัญกับครูผู้ร่วมงาน เพื่อเสริมพลังอำนาจของ ตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้สามารถปฏิบัติตามได้ ($PNI_{Modified} = 0.272$) มีการบริหารจัดการ โรงเรียนให้เป็นพื้นที่ที่มีความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันตามแนวทางของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($PNI_{Modified} = 0.261$) ครูและผู้บริหารร่วมกันวิเคราะห์และค้นหาปัจจัยที่ นำไปสู่ความสำเร็จด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.253$) โรงเรียนมุ่งเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง และครู ผู้นำด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) สามารถแสดงตนเป็นแบบอย่างของ “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learner)” ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ วิธีการเรียนรู้ใหม่ ตลอดจนสิ่งที่สำเร็จ หรือสิ่งที่เคย ล้มเหลว ($PNI_{Modified} = 0.245$) ผู้บริหารจัดการกระบวนการสอนและการทำงานของครูโดยคำนึงถึงความ แตกต่างของบุคคล ($PNI_{Modified} = 0.240$) ผู้บริหารใช้หลักของประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจ เรื่องต่าง ๆ ร่วมกันกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นของตนเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.237$) มีการให้ความ ใจกว้างใจ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($PNI_{Modified} = 0.234$) และมุ่งเน้นความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างสังคมที่มี ความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันตามวัฒนธรรมองค์กรแบบเปิดเผย ($PNI_{Modified} = 0.232$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะด้านวิชาการเพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.89	4.78	0.216	4
2. โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครอบคลุมภารกิจทุกด้านของโรงเรียน	3.84	4.75	0.237	2
3. ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ครูได้ใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างมีประสิทธิภาพ	3.79	4.66	0.229	3
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.76	4.71	0.253	1
รวม	3.82	4.73	-	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะด้านวิชาการ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมาคือ โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครอบคลุมภารกิจทุกด้านของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.84$) ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ครูได้ใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.79$) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และนำมาขยายผลในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.76$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะด้านวิชาการเพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.78$) รองลงมา คือ โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครอบคลุมภารกิจทุกด้านของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.75$) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และนำมาขยายผลในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา ($\bar{x} = 4.71$) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ครูได้ใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.66$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และนำมาขยายผลในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา ($PNI_{Modified} = 0.253$) โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครอบคลุมภารกิจทุกด้านของโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.237$) ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ครูได้ใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{Modified} = 0.229$) ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะด้านวิชาการเพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($PNI_{Modified} = 0.216$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. บทบาทของครูต้องมีความยืดหยุ่นและพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันมากกว่าการยึดรูปแบบการทำงานตามสายงานหรือตามลำดับของระบบข้าราชการ	3.76	4.66	0.239	6
2. ครูมีอิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอนและมีอิสระในการวางแผนเรื่องหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดอยู่ในกรอบภาพรวมของโรงเรียน	3.71	4.81	0.296	1
3. มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยคำนึงถึงความเหมาะสม เกื้อหนุนต่อกันและส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น	3.78	4.84	0.280	3

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) (ต่อ)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	PNI _{Modified}	ลำดับ
4. ครูและผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรและมีการคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน เพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงาน	3.75	4.82	0.285	2
5. มีการจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวก ให้มีการพบปะกันระหว่างครูเพื่อการบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนข้ามวิชาได้โดยสะดวกใจและเป็นกันเอง	3.89	4.78	0.229	8
6. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจโดยการยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สามารถสร้างแรงจูงใจและนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีต่อบุคคลที่เป็นผู้นำการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.82	4.79	0.254	5
7. ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนการทำงานในด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน	3.79	4.76	0.256	4
8. ครูได้ใช้วิธีเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นกลุ่ม และวิธีเรียนรู้ที่หลากหลายมากกว่ายึดการเรียนรู้แบบลำพังและมุ่งการแข่งขัน	3.84	4.75	0.237	7
รวม	3.79	4.78	-	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.78$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีการจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้มีการพบปะกันระหว่างครูเพื่อการบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนข้ามวิชา ได้ได้โดยสะดวกและเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมา คือ ครูได้ใช้วิธีเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นกลุ่มและวิธีเรียนรู้ที่หลากหลายมากกว่ายึดการเรียนรู้แบบลำพังและมุ่งการแข่งขัน ($\bar{x} = 3.84$) ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจโดยการยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สามารถสร้างแรงจูงใจและนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีต่อบุคคลที่เป็นผู้นำการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{x} = 3.82$) ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนการทำงานในด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน ($\bar{x} = 3.79$) มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยคำนึงถึงความเหมาะสม เกื้อหนุนต่อกันและส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น ($\bar{x} = 3.78$) บทบาทของครูต้องมีความยืดหยุ่นและพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันมากกว่าการยึดรูปแบบการทำงานตามสายงานหรือตามลำดับของระบบข้าราชการ ($\bar{x} = 3.76$) ครูและผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรและมีการคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันเพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.75$) ส่วนครูมีอิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอนและมีอิสระในการวางแผนเรื่องหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดอยู่ในกรอบภาพรวมของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.71$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยคำนึงถึงความเหมาะสม เกื้อหนุนต่อกันและส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.84$) รองลงมา คือ ครูและผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรและมีการคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันเพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.82$) ครูมีอิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอนและมีอิสระในการวางแผนเรื่องหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดอยู่ในกรอบภาพรวมของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.81$) ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจ

โดยการยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สามารถสร้างแรงจูงใจและนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีต่อบุคคลที่เป็นผู้นำการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{x} = 4.79$) มีการจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้มีการพบปะกันระหว่างครูเพื่อการบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนข้ามวิชาได้ได้โดยสะดวกใจและเป็นกันเอง ($\bar{x} = 4.78$) ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนการทำงานในด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน ($\bar{x} = 4.76$) ครูได้ใช้วิธีเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นกลุ่มและวิธีเรียนรู้ที่หลากหลายมากกว่ายึดการเรียนรู้แบบลำพังและมุ่งการแข่งขัน ($\bar{x} = 4.75$) ตามลำดับ ส่วนบทบาทของครูต้องมีความยืดหยุ่นและพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันมากกว่าการยึดรูปแบบการทำงานตามสายงานหรือตามลำดับของระบบข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.66$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีอิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอนและมีอิสระในการวางแผนเรื่องหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดอยู่ในกรอบภาพรวมของโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.296$) ครูและผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรและมีการคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันเพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.285$) มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยคำนึงถึงความเหมาะสม เกื้อหนุนต่อกันและส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น ($PNI_{Modified} = 0.280$) ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนการทำงานในด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน ($PNI_{Modified} = 0.256$) ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจโดยการยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สามารถสร้างแรงจูงใจและนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีต่อบุคคลที่เป็นผู้นำการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($PNI_{Modified} = 0.254$) บทบาทของครูต้องมีความยืดหยุ่นและพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันมากกว่าการยึดรูปแบบการทำงานตามสายงานหรือตามลำดับของระบบข้าราชการ ($PNI_{Modified} = 0.239$) ครูได้ใช้วิธีเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นกลุ่มและวิธีเรียนรู้ที่หลากหลายมากกว่ายึดการเรียนรู้แบบลำพังและมุ่งการแข่งขัน ($PNI_{Modified} = 0.237$) และมีการจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้มีการพบปะกันระหว่างครูเพื่อการบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนข้ามวิชาได้ได้โดยสะดวกใจและเป็นกันเอง ($PNI_{Modified} = 0.229$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.89	4.72	0.213	7
2. โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีพื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน	3.75	4.74	0.264	2
3. โรงเรียนมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สมบูรณ์	3.72	4.77	0.282	1
4. โรงเรียนมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เช่น เวลา สถานที่ ขนาดของชั้นเรียน การสร้างขวัญและกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของชุมชน	3.82	4.75	0.243	5

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความต้องการจำเป็น ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) (ต่อ)

องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัด สพม.3	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง \bar{x}	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ \bar{x}	PNI _{Modified}	ลำดับ
5. ครูและผู้บริหารร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียนเช่น ความประพฤติกผลการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม	3.83	4.71	0.230	6
6. โรงเรียนมีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อลดความขัดแย้งและมีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยสันติวิธี	3.85	4.79	0.244	4
7. ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนตามแนวทางการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.60	4.55	0.263	3
รวม	3.78	4.72	-	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โครงสร้าง

สนับสนุนชุมชน (Supportive structure) สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.89$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อลดความขัดแย้งและมีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยสันติวิธี ($\bar{X}=3.85$) ครูและผู้บริหารร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียนเช่น ความประพฤติ ผลการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ($\bar{X}=3.83$) โรงเรียนมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เช่น เวลา สถานที่ ขนาดของชั้นเรียน การสร้างขวัญและกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของชุมชน ($\bar{X}=3.82$) โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีพื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน ($\bar{X}=3.75$) โรงเรียนมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สมบูรณ์ ($\bar{X}=3.72$) ตามลำดับ ส่วนครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนตามแนวทางการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.60$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โรงเรียนมีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อลดความขัดแย้งและมีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยสันติวิธี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.79$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สมบูรณ์ ($\bar{X}=4.77$) โรงเรียนมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เช่น เวลา สถานที่ ขนาดของชั้นเรียน การสร้างขวัญและกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของชุมชน ($\bar{X}=4.75$) โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีพื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน ($\bar{X}=4.74$) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X}=4.72$) ครูและผู้บริหารร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียนเช่น ความประพฤติ ผลการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ($\bar{X}=4.71$) ตามลำดับ ส่วนครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและ

ประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนตามแนวทางการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยค่าที่สุด ($\bar{x}=4.55$) ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สมบูรณ์ ($PNI_{Modified} = 0.282$) โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีพื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน ($PNI_{Modified} = 0.264$) ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนตามแนวทางการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($PNI_{Modified} = 0.263$) โรงเรียนมีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อลดความขัดแย้งและมีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยสันติวิธี ($PNI_{Modified} = 0.244$) โรงเรียนมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เช่น เวลา สถานที่ ขนาดของชั้นเรียน การสร้างขวัญและกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของชุมชน ($PNI_{Modified} = 0.243$) ครูและผู้บริหารร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ความประพฤติ ผลการเรียน ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ($PNI_{Modified} = 0.230$) และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.213$) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ได้เรียงลำดับค่าความต้องการจำเป็นและลำดับของความจำเป็นที่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ข้อใดที่ควรพัฒนาเป็นอันดับแรก ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ไปทำแบบสัมภาษณ์และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่เป็นเครือข่ายของโรงเรียนที่มีชื่อเสียงเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

4.4 แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของ PLC จากตารางสังเคราะห์พบว่า การส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้ง 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ดังนี้

4.4.1 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

1) ผู้บริหารเป็นต้นแบบการปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของโรงเรียน
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

“...ปัจจุบันรัฐบาลได้มีนโยบายขับเคลื่อนให้ส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเพื่อให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเริ่มจากการที่กลุ่มครูที่จะมารวมตัวกัน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น การดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งาน เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญของการนำแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และสอดคล้องกับเป้าหมาย หรือตัวชี้วัดและจัดทำแผนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด...” (ชลัท ทิพย์ถัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“...ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือกันในการทำงาน และสามารถสืบสานส่งต่อความรู้สึกที่ดีให้กันได้ เพื่อให้เกิดการมีน้ำใจต่อกันเหล่านี้เกิดการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากที่สุด...” (ศิริลักษณ์ จันทรกานตา นนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...ครูทุกคนสามารถมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดความรู้และทักษะที่จำเป็นและสร้างทัศนคติด้านบวกให้เกิดขึ้นได้ในโรงเรียน และพยายามอย่าให้เกิดทัศนคติด้านลบในการทำงานเพราะ ทัศนคติด้านลบเป็นอุปสรรคต่อกรสร้างสรรค้งานต่าง ๆ ...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...ผู้บริหารต้องเปิดใจให้ครูได้เข้ามาร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งให้เห็นคุณค่าและสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างคุณประโยชน์ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน...” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“...ต้องสร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ลดความขัดแย้งกันในการทำงานเพราะเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้นผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญมากสำหรับพื้นฐานการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ...” (จรรยา จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลเพราะถ้าสร้างโดยการสั่งการอย่างเดียวจะเกิดแรงต้านและทัศนคติในด้านลบ การสร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงานซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากสำหรับพื้นฐานการตัดสินใจ และหาแนวทางให้ครูมีวิสัยทัศน์และมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้ครูสามารถร่วมกันทำงานต่าง ๆ ได้จริง

2) ครูและผู้บริหารเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

“สนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่มเพื่อลดความโดดเดี่ยวและลดภาระงานต่าง ๆ” (ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“กำหนดให้มีการประชุม การวางแผนเพื่อหารือกันด้านวิชาการทุกภาคเรียน” (ศิริลักษณ์ จันทรกานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“ต้องมีการขอความคิดเห็นจากครูก่อนตัดสินใจกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อความเป็นประชาธิปไตยและลดข้อขัดแย้งระหว่างกัน” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“การประชุมทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และสร้างสรรค์” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“มีการพูดคุยในการจัดการเรียนรู้กันอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา” (จรรยา จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนเท่า ๆ กันรับฟังความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจเมื่อมีการประชุมก่อนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

3) โรงเรียนมีการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพเป็นพลโลกที่เป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อก้าวสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

“ครูต้องอาศัยความสามารถในเชิงปฏิบัติและส่งเสริมการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ข้ามศาสตร์หรือข้ามสาขาวิชาได้” (ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“ควรมีการจัดกิจกรรมจัดการความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ เช่นการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนการสอนเป็นการพัฒนาบุคลากร” (ศิริลักษณ์ จันทรกานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ และได้รูปแบบที่สนใจ” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“ครูต้องมีการศึกษาผู้เรียนของตนเองเป็นรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลของผู้เรียนไปช่วยเหลือพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ และเสริมสร้างความมั่นใจในชั้นเรียนจริง” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“ครูทุกคนต้องมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน โดยต้องมีการพูดคุยและบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นหนึ่งเดียว” (จรูญ จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือปัญหาที่พบส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู เพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและเพื่อสร้างความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้ไปในทิศทางเดียวกัน

4.4.2 องค์ประกอบด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

1) ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างวิธีการใหม่ ๆ จากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จนเกิดความเพลิดเพลินในการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ

“...ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน และเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันของครูภายในโรงเรียน...” (ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“...มีการร่วมกันค้นหาสิ่งที่คุณเรียนสนใจ เพื่อนำมาประกอบการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ภายในห้องเรียน...” (ศิริลักษณ์ จันทรگانตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“เรียนรู้จากการแสดงความคิดเห็น การอภิปรายในที่ประชุมครู และผู้บริหารต้องมีการบริหารความขัดแย้งให้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถที่ดีขึ้นของครูแต่ละคน” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“ต้องมีคำสั่งแต่งตั้งเพื่อมอบหมายงานก่อนลงมือทำกิจกรรมหรือโครงการ” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“มีการสื่อสารกันผ่านโซเชียลมีเดียต่าง ๆ (กลุ่มไลน์/เฟซบุ๊ก ฯลฯ) เพื่อการพูดคุยกันนอกเวลาราชการ และร่วมกันบูรณาการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้” (จรรยา จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากคำสัมภาษณ์ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การออกแบบหน่วยบูรณาการและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันจะทำให้มองเห็นวิธีการใหม่ ๆ ได้โดยครูที่สอนระดับชั้นเดียวกันจากต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เน้นกิจกรรมตามบริบทของตนเองและวิเคราะห์สาเหตุปัญหาของผู้เรียนได้มากขึ้น

2) ครูและผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

“ครูทุกคนต้องมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบร่วมกับครูท่านอื่น ๆ ในโรงเรียน มีการบูรณาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน” (ชลัท ทิพย์ถมัย, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“มีคำสั่งแต่งตั้งเพื่อมอบหมายงานในรูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงานก่อนลงมือทำงานต่าง ๆ ในแต่ละปีการศึกษา” (ศิริลักษณ์ จันทร์กานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“การปฏิบัติงานจากสภาพที่เป็นจริงและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาขึ้น” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“มีการอภิปรายในที่ประชุมเพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“...ดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่คุ้มค่าและสร้างสรรค์ ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด...” (จรรยา จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า การจัดให้มีการบูรณาการโดยครูที่สอนระดับชั้นเดียวกันจากต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ออกแบบหน่วยบูรณาการและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนวิธีสอนแก่กันและกัน นอกจากนี้กิจกรรม PLC ประจำปีของครู จะนำวิธีการที่ตัวเองทำในฐานะผู้ปฏิบัติไปแลกเปลี่ยนกัน มีการวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ

3) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

“...ยอมรับฟังคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน มีการนิเทศ ติดตามการทำงานของครู และมีรายงานการพัฒนาตนเองหรือ SAR เมื่อสิ้นปีการศึกษา...” (ชลัท ทิพย์มัย, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“...เราไม่ควรกล่าวโทษเพื่อนครูด้วยกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงานเพราะจะทำให้เกิดความขัดแย้งกันมากขึ้นและเป็นอุปสรรคต่อการทำงานแต่ต้องพยายามช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหานั้นให้ดีที่สุด...” (ศิริลักษณ์ จันทรกานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...หากครูต้องมีความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะพัฒนานักเรียนเป็นที่ตั้งอยู่เสมอ สิ่งก็ตามมาก็จะเป็นการพัฒนาตนเองทางอ้อมในด้านต่าง ๆ และเกิดประสิทธิผลมากขึ้นเรื่อย ๆ...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...ใช้วิธีการเรียนการสอนแบบการทำโครงการ (Project-based Learning) ส่งเสริมให้ครูริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สร้างขวัญและกำลังใจกับผู้ที่สร้างประโยชน์ให้แก่โรงเรียน...” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“...ต้องมีความจริงใจในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำเพื่อนครูตามความเป็นจริง...”
(จรูญ จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ครูต้องมีความตั้งใจที่จะพัฒนานักเรียนเป็นที่ตั้ง มีความเข้าใจในการบูรณาการและสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่างหลากหลาย ซึ่งจะทำให้ให้นักเรียนจะเกิดความรู้สึกไม่เบื่อและอยากเรียน อาจใช้วิธีการเรียนแบบการทำโครงการ (Project-based Learning) เข้ามาช่วย

4.4.3 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

1) ผู้บริหารลงมือทำงานอย่างมุ่งมั่น เสียสละ อดทนและใส่ใจให้ความสำคัญกับครูผู้ร่วมงาน เพื่อเสริมพลังอำนาจของตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้สามารถปฏิบัติตามได้

“...ต้องแสดงออกถึงการให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่าง เพื่อให้มีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน...” (ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“...สร้างแรงบันดาลใจในการ ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก... มีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูโดยการจัดอบรมต่าง ๆ และการรวมกลุ่มกันทำ PLC...” (ศิริลักษณ์ จันทร์กานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...เน้นการจัดการเรียนรู้ได้บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้เห็นประโยชน์จากการประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน หรือรับทราบผลการดำเนินงานร่วมกัน...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...ผู้อำนวยการ โรงเรียนและฝ่ายบริหารต้องส่งเสริมความก้าวหน้าตามความสามารถของครูแต่ละคน...” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“...รับทราบปัญหาร่วมกัน และร่วมมือกันในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ผู้อำนวยการหรือผู้ดำเนินการ ในการประชุมแต่ละครั้งต้องสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจเพื่อให้ครูสามารถแสดงออกได้อย่างเปิดเผย ให้ความเป็นกันเอง เพื่อให้ที่ประชุมกล้าเสนอปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา หรือการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามสภาพที่แท้จริง...” (จรูญ จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ต้องเคารพซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจเพื่อให้ครูสามารถแสดงออกได้อย่างเปิดเผย ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีรูปแบบวิธีคิดที่เป็นระบบเพื่อความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาและการพัฒนา

2) มีการบริหารจัดการ โรงเรียนให้เป็นพื้นที่ที่มีความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

“...ครูมีอิสระในการเลือกใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน...” (ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“...ผู้บริหารจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้...” (ศิริลักษณ์ จันทรกานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...การเรียนรู้อย่างมีความสุขมากกว่าตัวความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการในการแสวงหาความรู้และมีกระบวนการคิดผ่านสิ่งที่ผู้เรียนสนใจจริงๆ ไม่ใช่ผ่านตำราเรียน...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครู...” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“...ต้องให้อิสระครูในการเลือกใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลอย่าง โดยต้องปลูกฝังให้คำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสม...” (จรูญ จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ครูควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่มีความสุขมากกว่าตัวความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการแสวงหาความรู้และมีกระบวนการคิดผ่านสิ่งที่ผู้เรียนสนใจไม่ใช่ผ่านตำราเรียน โดยผู้บริหารเข้าร่วมการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครู เปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3) ครูและผู้บริหารร่วมกันวิเคราะห์และค้นหาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน

“...มีการบูรณาการเพื่อลดภาระงานของนักเรียน...” (ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“...งานที่นักเรียนต้องทำในแต่ละรายวิชาจะต้องไม่ซ้ำซ้อน...” (ศิริลักษณ์ จันทรกานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...ต้องไม่ให้นักเรียนต้องทำงานซ้ำซ้อนกันหลายวิชาหรือนักเรียนไม่ได้เนื้อหาครบถ้วน...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...ครูที่สอนระดับชั้นเดียวกันจะมากำหนดหัวเรื่องร่วมกัน เป็นเรื่องที่สามารถบูรณาการร่วมกันได้และสอดคล้องกับตัวชี้วัด...” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือในระดับเดียวกัน ต้องร่วมกันเลือกเนื้อหาและวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้...” (จรูญ จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ครูที่สอนระดับชั้นเดียวกันจะมากำหนดหัวเรื่องร่วมกันเป็นเรื่องที่สามารถบูรณาการร่วมกันได้และสอดคล้องกับตัวชี้วัด โดยกำหนดร่วมกันว่างานที่นักเรียนต้องทำในแต่ละรายวิชาจะต้องไม่ซ้ำซ้อน แก้ปัญหาการสอนไม่ทัน นักเรียนต้องทำงานซ้ำซ้อนกันหลายวิชาหรือนักเรียนไม่ได้เนื้อหาครบถ้วนให้ลดลงไป

4.4.4 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

1) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และนำมาขยายผลในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา

“...มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนรู้จากบุคคลภายนอก...” (ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“...การทบทวนผลการจัดการเรียนรู้ของครูในทุกภาคเรียน...” (ศิริลักษณ์ จันทร์กานตานิเทศ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...การประเมินความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ให้คณะครูทราบทุกภาคเรียน หรือการนิเทศการสอน...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...บันทึกสะท้อนผล หรือ AAR เพื่อนำผลการประเมิน ไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนา...” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“...มีการติดตามและช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้...” (จรรยา จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ครูต้องมีการบันทึกสะท้อนผล หรือ AAR เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองต่อไป

2) โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครอบคลุมภารกิจทุกด้านของโรงเรียน

“...จัดหาพื้นที่และช่วงเวลาที่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานในหลายบทบาท เช่น บทบาทผู้สอน ผู้อำนวยการความสะอาดในการเรียนรู้ ผู้ให้คำปรึกษา หรือผู้ชี้แนะแนวทาง...” (ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“...ผู้เรียนทุก ๆ คนจะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากครูตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจ...” (ศิริลักษณ์ จันทรกานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...นักเรียนต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เห็นประสิทธิผล และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...ครูต้องเป็นกัลยามิตรของนักเรียน วางตัวเป็นกลางและเสมอภาค ไม่ประเมินนักเรียน เพื่อเปรียบเทียบหรือตัดสินระหว่างผู้เรียนแต่ละคน แต่เป็นการประเมินให้รู้ความก้าวหน้า...” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“...ต้องมีร่องรอยหรือหลักฐานที่สะท้อนให้เห็นถึงการปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้...” (จรรยา จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและไม่ประเมินนักเรียนเพื่อเปรียบเทียบหรือตัดสินระหว่างผู้เรียนแต่ละคน แต่เป็นการประเมินให้รู้ความก้าวหน้าหรือหาวิธีส่งเสริม ยกย่อง พัฒนาการหรือศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น

3) ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ครูได้ใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างมีประสิทธิภาพ

“...ต้องสามารถวิเคราะห์วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่สามารถบูรณาการและสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นชิ้นงานเดียวร่วมกันได้...” (ชลัท ทิพย์มัย, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“...ครูมีการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียนเมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อให้มีการศึกษาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง...” (ศิริลักษณ์ จันทรกานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...ครูทุกคนร่วมกันคิด และแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ในส่วนที่ต้องการพัฒนา...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...ครูต้องมีการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ประพฤติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อความรอบรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“...ให้ประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานในภาพรวม นำความรู้ด้าน PLC ไปประยุกต์ใช้ในการครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...” (จรรยา จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ครูต้องมีการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเสริมทักษะ ความรอบรู้ในการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เช่น พัฒนาตนเองด้วยระบบการพัฒนาครูที่มีอยู่แล้ว เช่น การอบรมของครูพัฒนาเพื่อการทำวิทยฐานะ ว.21

4.4.5 องค์ประกอบด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring community)

1) ครูมีอิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอนและมีอิสระในการวางแผนเรื่องหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดอยู่ในกรอบภาพรวมของโรงเรียน

“...ครูมีอิสระในการกำหนดรายละเอียดของ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน...”
(ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“...ครูจัดช่วงเวลาให้ผู้เรียนทำกิจกรรมหรือ เรียนรู้ด้วยตนเอง (อาจเป็นงานเดี่ยว งานคู่ หรืองานกลุ่ม) ตามความเหมาะสม...” (ศิริลักษณ์ จันทรกานดามันท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...ครูเข้าร่วมการวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...ผู้บริหาร โรงเรียนจัดให้ครูมีส่วนร่วมใน การกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้...”
(ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“...การสนทนาที่ดีจะสะท้อนแนวความคิดร่วมกับเพื่อนครูที่มีความหลากหลายในการ ปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด...” (จรรยา จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ครูต้องพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างพลัง อำนาจทางการประเมินร่วมกันเพื่อถ่ายโอน ไปสู่นักเรียน การสนทนาและสะท้อนแนวความคิด ร่วมกับเพื่อนครูที่หลากหลายในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด

2) ครูและผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรและมีการคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันเพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงาน

“...ครูทำงานแบบอุทิศตน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิง วิชาการเพื่อคุณภาพของผู้เรียน...” (ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“...ครูแลกเปลี่ยนแนวคิด วิธีการ ประสบการณ์และความสำเร็จในการตัดสินคุณภาพ ของ ผู้เรียน...” (ศิริลักษณ์ จันทรกานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...ยอมรับการนิเทศและชี้แนะในการตัดสินคุณภาพของตนเอง และพร้อมที่จะปรับปรุง พัฒนาตนเองอยู่เสมอ...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2563)

“...มีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรและมีการคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน แลกเปลี่ยน แนวคิด วิธีการ ประสบการณ์และความสำเร็จในการทำงาน...” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...ครูกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการสอน ปรับปรุง พัฒนาแนวคิด วิธีการในการตัดสินคุณภาพของ ผู้เรียน รับฟังคำติชมรวมถึงข้อเสนอแนะและร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุ เป้าหมาย...” (จรรยา จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า โรงเรียนต้องมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน หรือทำงานแบบอุทิศตนเพื่อ การดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3) มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยคำนึงถึงความเหมาะสม เกื้อหนุนต่อกันและส่งเสริมบรรยากาศให้เกิด การเรียนรู้มากขึ้น

“... ครูร่วมกันค้นหาเนื้อหาที่ผ่านมาผู้เรียนเข้าใจได้ยาก แล้ววิเคราะห์แยกสาเหตุของ ปัญหา พร้อมหาแนว ทางแก้ไข...” (ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“...ครูให้ผู้เรียนบันทึกความรู้ ความเข้าใจหรือเก็บ หลักฐาน ชิ้นงานของผู้เรียนในสมุด บันทึกหรือ portfolio ของตนเอง...” (ศิริลักษณ์ จันทรกานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...ครูร่วมกันอภิปรายสรุปในแต่ละแง่มุมหลังจาก เสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการ วิธีการในการจัดกิจกรรมให้ดีขึ้นอีก...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง...” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“... ยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เพื่อสร้างความเป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสุขทั้งการทำงาน...” (จรรยา จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันเพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู ยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เพื่อสร้างความเป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสุขทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน โดยการบริหารจัดการองค์กรให้ความรู้สึกปลอดภัย ปลอดภัยใช้อำนาจกดดันตามแนวทางการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.4.6 องค์ประกอบด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

1) โรงเรียนมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการเป็น โรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สมบูรณ์

“... สถานศึกษามีการสนับสนุนข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้...” (ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“... สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูจัดทำสารสนเทศของผู้เรียนให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน...” (ศิริลักษณ์ จันทรวงานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...จัดระบบสนับสนุนให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...สร้างแหล่งเรียนรู้ให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงาน...” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“...ผู้บริหารจัดระบบสนับสนุนให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ...” (จรรยา จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า โรงเรียนมีโครงสร้างองค์การชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วม และมุ่งความยั่งยืนโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2) โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีพื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน

“... ผู้บริหารจัดระบบสนับสนุนให้ครูเกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...” (ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“... ในการส่งเสริมด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบนั้นครูควรมอง ว่าการทำงานของตัวเองมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนครูคนอื่น ๆ...” (ศิริลักษณ์ จันทรกานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนจัดทำรายงานการพัฒนาตนเอง (SAR) ประจำปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนครูในโรงเรียนเพื่อให้คำแนะนำกันและกันในการดำเนินงาน...” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“...ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ดียิ่งขึ้น...” (จรรยา จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า โรงเรียนต้องเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน

3) ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนตามแนวทางการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

“...ครูมีการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเสริมทักษะ ความรอบรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...” (ชลัท ทิพย์ลัมย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ตุลาคม 2563)

“...ครูมีการประเมินพัฒนาการในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง...” (ศิริลักษณ์ จันทร์กานตานนท์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 28 ตุลาคม 2563)

“...ครูมีร่องรอยหรือหลักฐานที่สะท้อนให้เห็นถึงการ ปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้...” (นภัสวรรณ นามวงษา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 ตุลาคม 2563)

“...ผู้บริหารมีการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของครูในด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และอื่น ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้...” (ชนากานต์ ศิลปรัศมี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 พฤศจิกายน 2563)

“...ครูศึกษาผู้เรียนของตนเองเป็นรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลผู้เรียนไปช่วยเหลือ พัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ เสริมสร้างความมั่นใจก่อนเรียนในชั้นจริง...” (จรรยา จารุสาร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 พฤศจิกายน 2563)

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า โรงเรียนต้องมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนทุกคนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ พัฒนาเต็มตามศักยภาพและให้คุณค่าความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน โดยการเรียน

ในรายวิชาหลักเน้นการปูพื้นฐานทางวิชาการ เพื่อนำความรู้ ความเข้าใจพื้นฐาน ไปเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในระดับที่สูงขึ้นและสามารถประยุกต์ใช้ ในชีวิตประจำวันได้



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม และขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 และมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มประชากรประกอบด้วย ครูผู้ช่วย ครู คศ.1 ครู คศ.2 ครู คศ.3 ครู คศ. 4 และผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในส่วนสภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงเท่ากับ 0.951 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในส่วนสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.917 สำหรับการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ กิ่งโครงสร้าง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สรุปผลการศึกษาดังนี้

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สรุปผลการศึกษาดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.00 อายุต่ำ คิดเป็นร้อยละ 43.40 ครูผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 30.21 การศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.7 อายุราชการในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.47

5.1.2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1) สภาพที่เป็นจริงในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย แต่ละองค์ประกอบ พบว่า สภาพที่เป็นจริงองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring Community) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ตามลำดับ

และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยแต่ละองค์ประกอบ พบว่า และสภาพที่พึงประสงค์ด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring Community) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ตามลำดับ

5.1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1) ผลการการเรียงลำดับความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สูตร (Modified Priority Need Index: $PNI_{Modified}$) ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 องค์กรประกอบด้วยภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) ด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring community) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ตามลำดับ

การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย (1) ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) (2) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) (3) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) (4) ด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring Community) (5) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) (6) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) องค์กรประกอบด้วยด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Leadership) รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า $PNI_{modified}$ น้อยกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารเป็นต้นแบบการปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ลำดับที่ 2 คือครูและผู้บริหารเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ลำดับที่ 3 คือโรงเรียนมีการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพเป็นพลโลกที่เป็นเลิศทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตามลำดับ

(2) องค์กรประกอบด้วยด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า $PNI_{modified}$ น้อยกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความ

ต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างวิธีการใหม่ ๆ จากชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จนเกิดความเพลิดเพลินในการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ลำดับที่ 2 คือครู และผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ลำดับที่ 3 คือผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ตามลำดับ

(3) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า $PNI_{modified}$ น้อยกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือผู้บริหารลงมือทำงานอย่างมุ่งมั่น เสียสละ อดทนและใส่ใจให้ความสำคัญกับครูผู้ร่วมงาน เพื่อเสริมพลังอำนาจของตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้สามารถปฏิบัติตามได้ลำดับที่ 2 คือมีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นพื้นที่ที่มีความรู้สึกลดอคภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ลำดับที่ 3 คือครูและผู้บริหารร่วมกันวิเคราะห์และค้นหาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน ตามลำดับ

(4) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า $PNI_{modified}$ น้อยกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และนำมาขยายผลในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา ลำดับที่ 2 คือโรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครอบคลุมภารกิจทุกด้านของโรงเรียนลำดับที่ 3 คือผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ครูได้ใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ

(5) องค์ประกอบด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า $PNI_{modified}$ น้อยกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือครูมีอิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอนและมีอิสระในการวางแผนเรื่องหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดอยู่ในกรอบภาพรวมของโรงเรียน ลำดับที่ 2 คือครูและผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรและมีการคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันเพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงาน ลำดับที่ 3) คือมีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพ (PLC) โดยคำนึงถึงความเหมาะสม เกื้อหนุนต่อกันและส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น ตามลำดับ

(6) องค์ประกอบด้านรายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า PNI_{modified} น้อยกว่า .30 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ โรงเรียนมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สมบูรณ์ ลำดับที่ 2 คือ โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีพื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน ลำดับที่ 3 คือ ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนตามแนวทางการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Leadership) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การสร้างวิสัยทัศน์การดำเนินงานที่ดีนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถส่งเสริมให้เป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการเสริมพลังอำนาจ สร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ พร้อมกับนำวัฒนธรรมของโรงเรียนบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรม ค่านิยม คุณค่าของตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ครูและผู้บริหารต้องร่วมกันสร้างความเชื่อมโยงและทิศทางที่ร่วมไปสู่โรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและบริหารจัดการงานด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการปรับนโยบายของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของการเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้ามาเป็นส่วนช่วยในการวางรูปแบบพฤติกรรมและการรับรู้ เพื่อประยุกต์กับการจัดการเรียนการสอน ไปสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ครูต้องเรียนรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่โดยครูร่วมกันเรียนรู้ (Collaboration Learning)

5.2.2 องค์ประกอบด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการสร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันหรือการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ หัวใจสำคัญคือการสื่อสารบนพื้นฐาน การรับฟังความคิดเห็น และความไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและผู้บริหาร ให้มุ่งสู่โรงเรียนประสิทธิภาพ และสร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันของโรงเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบนพื้นฐานของความสมัครใจร่วมกันสร้างแรงกระตุ้นใหม่ ๆ จนเกิด ความรักและความเพลิดเพลินในการแสวงหาความรู้มีการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมงาน มีแนวปฏิบัติ ร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยฉัฐ กุสุมาลย์ (2560) ผลการวิจัยพบว่า การมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ ผู้บริหารลงมาร่วมมือ ให้ครูมาทำงานจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านการสนับสนุน ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จัดการเรียนรู้แก่ครูและผู้บริหาร สนับสนุนและส่งเสริมการอ่านให้ครูเป็นนักอ่านทั้งงานวิชาการและวรรณกรรม

5.2.3 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความรู้ ความสามารถ และทักษะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีการสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู และบุคลากรสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยครูทุกคนจะต้องร่วมสร้างสรรค์ผลงานให้เห็นถึงความสำคัญและร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559) พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ครูจะต้องมีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ มีค่านิยมทางวิชาชีพในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีบรรทัดฐานในการประพฤติตนและปฏิบัติงานร่วมกัน

5.2.4 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นการเรียนรู้ของครู เพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยบริบททางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกัน โดยมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่การจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นพื้นที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการ

สอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ เหลื่อน้อย (2561) พบว่า การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยบริบทชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกัน โดยมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ ทักษะภาษาต่างประเทศ พัฒนาการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5.2.5 องค์ประกอบด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring Community) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การยึดหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันให้ครูได้ตระหนักถึงประโยชน์ของการจัดการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ มีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน และร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อการดำเนินงาน ตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน เพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกและมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสุข รวมทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกันตามวัฒนธรรมแบบเปิดเผยโดยการบริหารจัดการองค์กรให้ ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันตามแนวทางการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PCL คือ วิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน PLC มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความ ศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้

5.2.6 องค์ประกอบด้าน โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โครงสร้างองค์การชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมเน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลักเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการ ใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน และมุ่งความยั่งยืนแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนมีโครงสร้างองค์กรของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วม เน้น

รูปแบบการทำงานเป็นและเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และมุ่งความยั่งยืนตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eastwood and Louis (1992) ที่กล่าวว่า มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนเป็นการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี และวัลลภา อารีรัตน์ (2559) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ปัจจัย ที่ร่วมกันพยากรณ์ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ระบบขององค์กร 3) โครงสร้าง ขององค์กร และ 4) การบริหารจัดการ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1) ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารทำงานร่วมมือกัน เพื่อการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพให้มากขึ้น

2) ผลจากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือต้องการพัฒนาสูงสุดคือ ด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring Community) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งระดับสถานศึกษา และเครือข่ายระดับกลุ่มสมาชิกครูที่รวมตัวกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสถานศึกษาโดยผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ตลอดจนส่งเสริม เกื้อหนุนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูจนเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้

3) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกระดับสามารถนำไปใช้ตามความเหมาะสมและตามความต้องการ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะเกี่ยวกับด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จึงควรมีการศึกษาด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาด้วย

2) ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบผลของการจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3) ควรมีการทำวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

4) ควรมีการทำวิจัยเชิงสถิติเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อเป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้มีการพัฒนาแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมาย

บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2560). การพัฒนากลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(2), 161-170.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/users/bpp/main/download/plan/EducationPlan12.pdf>
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560.-2579*. กรุงเทพฯ:สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กุลธิดา พุ่งคาโน. (2561). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 12(1), 79-89.
- คลนภา วงษ์ศิริ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- จิระวดี สินทร. (2562). ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพกับการสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2019"* (น.59-68). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จิราพร สนจด. (2550). *การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษากกรมควบคุมพฤติกรรม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- จุรีรัตน์ เสนาะกรรณ. (2562). กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี*, 30(1), 12-23.
- จุรีรัตน์ เสนาะกรรณ. (2561). กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี*, 30(1), 12-23.
- จุลดี ศรียะ โคตร. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เจนภพ ชัยวรรณ, ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข, และภัทราวดี มากมี. (2559). โมเดลความสัมพันธืเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในโรงเรียนรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา : การวิเคราะห์กลุ่มพหุ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(2) , 182-194.
- ฉันทนา สวรรค์วานิช. (2550). *การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจของข้าราชการกรมสรรพากรต่อการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อการสื่อสารภายในองค์กรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู . *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 23(2), 1-6.
- ชัชวาล อารายณ์. (2560). *การพัฒนาชุมชนวิชาการในโรงเรียนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชุลีพร เกลี้ยงสง, และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 5(1), 86-98.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตต์. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. *Veridian EJournal, Silpakorn University* ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 1342-1354.
- ฐาปณัฐ อุดมศรี. (2558). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน* (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน* (Unpublished Doctoral dissertation). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐชา แก้วเนตร. (2561). *การพัฒนาระบบพัฒนาครูโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐกา นครสูงเนิน (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ฉันทพร บุญรักษา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- นริศ ภูอาราม. (2560). การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นันทน์ภัส ชัยสงคราม. (2561). การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- ปราณี ไชยภักดี, และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย”. ครั้งที่ 10 (น. 1-14). สืบค้นจาก <https://wjst.wu.ac.th/index.php/wuresearch>
- ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2556). คู่มือการจัดกิจกรรมในรายวิชาเพื่อสร้าง “พลเมือง” ในระบอบประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. Unpublished manuscript.
- ปวีณา เจริญภูมิ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปานจันทร์ โททอง. (2542). *การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนแบบเรียนร่วมระหว่างเทคนิคสตอรี่บอร์ดดั้งเดิมและแบบปรับปรุง* (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปิยณัฐ กุสุมาลย์. (2560). *แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์. (2562, 14 สิงหาคม). แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร [Web log message]. สืบค้นจาก <http://www.sdtc.go.th/upload/forum/think.doc>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4), เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49-53 (2553).
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2561). ข้อเสนอแนะทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย. *CMU Journal of Education*, 2(3), 48-55.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล, และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. *วารสาร OJED*, 9(3), 392-406.
- เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. *วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 2(2), 214-228.
- โรงเรียนสตรีรัตนบุรี. (2563). *สตรีนนท์ปริทัศน์*. ปทุมธานี: วิชั่นพีเรเพรส.
- โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย. (2563). *คู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มการบริหารวิชาการ*. นนทบุรี: ผู้แต่ง.
- ละดา ดอนหงษา. (2560). *การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน โรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ” : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้าน โนนสงเปลือย*. Unpublished manuscript, มหาวิทยาลัยราชธานี, อุบลราชธานี, ประเทศไทย.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง, และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 2 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2), 123-134.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วาสนา ทองทวียังยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตถาตา พับลิเคชั่น.
- วิรัชดา ทานิล, สุขุม พรหมเมืองคุณ, และศักดิ์นารณ์ นันท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 . *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย* , 8(2), 97-105.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). *โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.
- ศิริพร อาจปัญญา. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558). *PLC คืออะไร? สำคัญอย่างไร?*. สืบค้นจาก <https://candmbsri.wordpress.com/2015/04/02/plc>
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สมาพร มณีอ่อน. (2560). กลยุทธ์การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในโรงเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 15(1), 28-39.
- สรายุทธ สุกะโส, และมนตรี วงษ์สะพาน. (2562). การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 19(2), 35-47.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2559). *ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. สืบค้นจาก <http://www.secondary3.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2547). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สิทธิชัย เวศสุวรรณ. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานายงานการประชุมวิชาการและนำเสนอผลการวิจัย ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6 กลุ่มระดับชาติ ด้านการศึกษา (น. 457-465). สืบค้นจาก <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/5-03/article/view/226>
- สิริมา เป็ยอยู่, สุภาพร พงศ์ภิญโญโอภาส, และขวัญดาว แจ่มแจ่ม. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลในเขตภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 12(1), 260-274.
- สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- สุรพล ชรรรมดี, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงฤช ไตรยวงศ์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัยการวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวคิดทฤษฎี (โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงลำดับที่ 8)*. นครปฐม: เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). *การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิตินิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2559). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 8(1), 163-175.
- อมรา จำรูญศิริ. (2555). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Unpublished Doctoral dissertation)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2562). การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปรัชญา แนวคิด และหลักการของการศึกษาดลอดชีวิตเพื่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(2), 428-444.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อำนาจ เหลื่อน้อย. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- เอกพล อยู่ภักดี, และวัลลภา อารีรัตน์. (2559). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. *วารสารวิจัย มช. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(2), 36-45.
- Abbott. (2014). *The glossary of education reform*. Retrieved from <http://edglossary.org/professional-learning-community>
- Borich, G.D. (2004). *Effective Teaching Methods*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Boyd, V. (1992). *School context: Bridge or barrier to change?*. Retrieved from ERIC database. (ED370216)
- Calcasola. (2009). Episode-based performance measurement and payment: Making it a reality. *Health Aff (Millwood)*, 28(5), 1406–1417.
- Covert, M., & Vickers, N. (2002). Selling ISO 9000: 2000 to the CEO. In *ASQ World Conference on Quality and Improvement Proceedings* (p. 605). Retrieved from <https://search.proquest.com/openview/9fb88ca3d2bd59fc1e0bfaf91fbc0124/1?pq-origsite=gscholar&cbl=39817>
- Deborah & Wright. (2002). *Learning-spaces*. Retrieved from <http://www.educause.edu/research-and-publications/books/learning-spaces/chapter-4-community-hidden-context-learning>
- DuFour, R. (2006). Professional learning communities: A bandwagon, an idea worth considering, or our best hope for high levels of learning?. *Middle School Journal*, 39(1), 4-6.
- Du Four, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Dufour, R. P. (2004). What is a "professional learning community"?. *Schools as Learning Communities*, 61(8), 6-11.
- Eastwood, K. W., & Louis, K. S. (1992). Restructuring that lasts: Managing the performance dip. *Journal of School Leadership*, 2(2), 212-224.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Fullan, M. (1999). *Leadership and sustainability: System thinkers in action*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gliddon, D. G. (2006). *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified delphi technique* (Doctoral dissertation) Retrieved from <https://etda.libraries.psu.edu/catalog/6994>
- Gordon, J.R. (1999). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach* (6th ed.). Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.
- Hargreaves, G. H., & Allen, R. G. (2003). History and evaluation of Hargreaves evapotranspiration equation. *Journal of Irrigation and Drainage Engineering*, 129(1), 53-63.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hord, S.M. (2003). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement* (2nd ed.). Washington DC: Southwest Educational Development Laboratory.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning* (Unpublished Doctoral dissertation). Louisiana State University, USA.
- Kaufman, R., Rojas, A.M., & Mayer, H. (1993). *Needs assessment: A user's guide*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Kotter, J. P., & Cohen. (2002). *The heart of change: Real-life stories of how people change their organizations*. Boston: Harvard Business School Press.
- Leonard, J.J. (2003). The physical properties of compost. *Compost. Science & Utilization*, 11(3), 238–264.
- Louis & Kruse. (1995). *Professional and community: Perspectives on reforming urban schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Louis, K. S., Marks, H. M., & Kruse, S. (1996). Teacher's professional community in restructuring schools. *American Educational Research Journal*, 33, 757-798.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- McKillip, J. (1987). *Needs Analysis: Tools for the Human Service and Education*. CA: SAGE Publications.
- Olivier, F. D., & Hipp, R. (2006, March). *Professional Learning Committees: Characteristics, Principals, and Teachers*. Paper Presented at the Annual Meeting of the Louisiana at Lafayette Education Research Association Lafayette, USA., University of Louisiana at Lafayette.
- Rampa, S. H. (2005). *The Relationship between Total Quality Management and School Improvement* (Unpublished Doctoral dissertation). University of Pretoria, South Africa.
- Reviere, R. (1996). *Needs assessments: A Creative and practical guide for social scientists*. New York: Taylor & Francis.
- Ross et al. (1977). Social Roles, Social Control, and Biases in Social-Perception Processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(7) 485-494.
- Schmoker, M. (2004). Learning communities at the crossroads: Toward the best Schools we've ever had. *Phi Delta Kappan*, 86(1), 84-88.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. NY: Currency/Doubleday.
- Senge, P. M. (1994). Learning to Alter Mental Models: Learning accelerates as managers change their mental models. *Executive Excellence*, 11, 16-16.
- Senge, P., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleiner, A. (2000). *Schools That Learn A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares About Education*, New York: Doubleday/Currency.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Southwest Educational Development Laboratory. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Retrieved from ERIC database. (ED410649)
- Stoll, L., & Louis, K.S. (2007). *Professional learning community*. New York, NY: Open university Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Education Change*, 7, 221-258.
- 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>







ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ดร. ชัชวาลย์ อารายฤทธิ์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 รักษาราชการการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2
ผอ.ชลัท ทิพย์ลัมย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
ดร.เจนภพ ชัยวรรณ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
ดร.พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคู อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ดร.อรรถกร เกสรแก้ว	ครูชำนาญการ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน สพม.25







มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ก.พหลโยธิน Muang-Ake, Paholyothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
ที่ วสท. 4800 /1849

13 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.อรรรถกร เกษรแก้ว
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาว อมตา จงมีสุข รหัส 6106581 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการ
ดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา ED A699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยจะเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม
จากครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (จังหวัดนนทบุรี -
พระนครศรีอยุธยา) เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนางสาวอมตา จงมีสุข รายละเอียดตามสิ่งที่
ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศส.ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

นางสาวอมตา จงมีสุข

e-mail : Amata.machine18@gmail.com

โทรศัพท์ 091-7904451



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ก.พหลโยธิน Muong-Ake, Paholyothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
ที่ วสท. 4800 /1848

13 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.พิสิฐรวัดน์ กลิ่นโรสงค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาว อมตา จงมีสุข รหัส 6106581 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการ
ดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยจะเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม
จากครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (จังหวัดนนทบุรี -
พระนครศรีอยุธยา) เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนางสาวอมตา จงมีสุข รายละเอียดตามสิ่ง
ที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

นางสาวอมตา จงมีสุข

e-mail : Amata.machine18@gmail.com

โทรศัพท์ 091-7904451



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ก.พ.เลยสิน Muang-Ake, Poholyothin Rd. F. (66) 2 991 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
ที่ วสท. 4800 / 1847

13 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผอ.ชลัท ทิพย์ลัมย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาว อมตา จงมีสุข รหัส 6106581 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการ
ดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลลิส กัญหัท เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้ผู้เขียนขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยจะเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม
จากครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (จังหวัดนนทบุรี -
พระนครศรีอยุธยา) เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนางสาวอมตา จงมีสุข รายละเอียดตามสิ่ง
ที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผ.ศ.ประทุมทอง ไตรรัตน์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

นางสาวอมตา จงมีสุข
e-mail : Amata.machine18@gmail.com
โทรศัพท์ 091-7904451



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก อ.พหลโยธิน จ.ปทุมธานี 12000 Muang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
 ที่วสท. 4800 / 1846

13 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
 เรียน ดร.เจนภพ ชัยวรรณ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาว อมตา จงมีสุข รหัส 6106581 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการ
 ดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
 ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยจะเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม
 จากครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (จังหวัดนนทบุรี -
 พระนครศรีอยุธยา) เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
 จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนางสาวอมตา จงมีสุข รายละเอียดตามสิ่ง
 ที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

นางสาวอมตา จงมีสุข
 e-mail : Amata.machine18@gmail.com
 โทรศัพท์ 091-7904451



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (65) 2997 2200-30
เมืองเอก ก.พ.ลือธัน Muang-Ake, Pathiyothin Rd. F. (65) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pothumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
ที่ วศท. 4800 / 1845

13 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร. ชัชวาลย์ อารามฤทธิ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาว อมตา จงมีสุข รหัส 6106581 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการ
ดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยจะเก็บข้อมูลจากการออกแบบสอบถาม
จากครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (จังหวัดนนทบุรี -
พระนครศรีอยุธยา) เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนางสาวอมตา จงมีสุข รายละเอียดตามสิ่ง
ที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

นางสาวอมตา จงมีสุข

e-mail : Amata.machine18@gmail.com

โทรศัพท์ 091-7904451





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 20 ข้อ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

3. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการวิจัยอย่างเคร่งครัด ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่และสถานภาพทางราชการของท่านแต่ประการใด ขอความกรุณาจากท่าน ตอบให้ครบทุกข้อและตรงกับความจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้พัฒนางานด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียนได้จริง ขอเรียนว่าการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่งเป็นการเฉพาะ โดยจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไปในอนาคต และพัฒนาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศต่อไป

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอมตา จงมีสุข

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ตอนที่ 1 สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> 1. ชาย | <input type="checkbox"/> 2. หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 30 - 39 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 3. 40 - 49 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 50 ปี ขึ้นไป |
| 3. ตำแหน่งงาน | <input type="checkbox"/> 1. ครูผู้ช่วย | <input type="checkbox"/> 2. ครู คศ.1 |
| | <input type="checkbox"/> 3. ครู คศ.2 | <input type="checkbox"/> 4. ครู คศ.3 |
| | <input type="checkbox"/> 5. ครู คศ.4 | <input type="checkbox"/> 6. ผู้บริหารสถานศึกษา |
| 4. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> 1. ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> 2. ระดับปริญญาโท |
| | <input type="checkbox"/> 3. ระดับปริญญาเอก | |
| 5. อายุราชการ | <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 3. 11 – 15 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 16 ปีขึ้นไป |
| 6. โรงเรียน..... | | |

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติของโรงเรียนโดยมีระดับคะแนนและความหมายของแต่ละระดับดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

ระดับ 5 หมายถึง ครูและผู้บริหารมีการปฏิบัติตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ครูและผู้บริหารมีการปฏิบัติตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ครูและผู้บริหารมีการปฏิบัติตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ครูและผู้บริหารมีการปฏิบัติตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ครูและผู้บริหารมีการปฏิบัติตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

ระดับ 5 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ให้ครูและผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ให้ครูและผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ให้ครูและผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

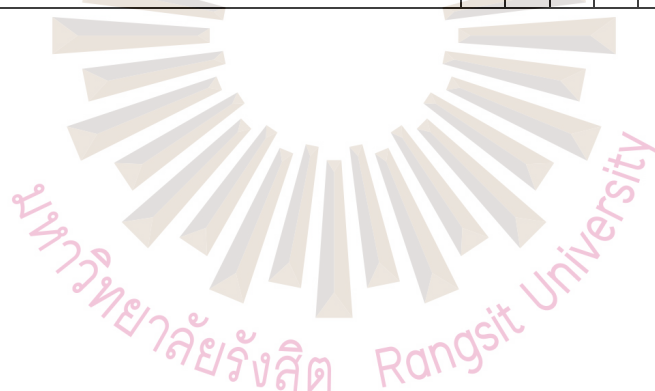
ระดับ 2 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ให้ครูและผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ให้ครูและผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การจัดการด้าน PLC ทั้ง 6 องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	มาก น้อย					มาก น้อย				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนบนพื้นฐานของความสมัครใจ										
11. ครูและผู้บริหารมีการเรียนรู้เป็นที่งานในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)										
12. ครูและผู้บริหารมีการสื่อสารกันบนพื้นฐานการรับฟังความคิดเห็นและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน										
13. ผู้บริหารพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักแนวทางการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการสนับสนุน การกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจ										
14. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานต่าง ๆ ได้ดีและสามารถเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของครูที่ร่วมงานได้										
15. โรงเรียนมีโครงสร้างองค์กรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แบบมีส่วนร่วม										
16. โรงเรียนมีการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เน้นรูปแบบของทีมงานเป็นหลัก										
17. ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างวิธีการใหม่ ๆ จากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จนเกิดความเปลี่ยนแปลงในการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ										
18. โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน และมีผู้รับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน										
19. ครูและผู้บริหารสร้างประสบการณ์จากการเข้าร่วมอบรม การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)										
20. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น										
21. ครูและผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของผู้เรียน										

การจัดการด้าน PLC ทั้ง 6 องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	มาก น้อย					มาก น้อย				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
คำนึงถึงความเหมาะสม เกื้อหนุนต่อกันและส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น										
39. ครูและผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรและมีการคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันเพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงาน										
40. มีการจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้มีการพบปะกันระหว่างครูเพื่อการบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนข้ามวิชาได้โดยสะดวกใจและเป็นกันเอง										
41. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจโดยการยกย่องชมเชยการให้รางวัลที่สามารถสร้างแรงจูงใจและนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีต่อบุคคลที่เป็นผู้นำการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)										
42. ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนการทำงานในด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน										
43. ครูได้ใช้วิธีเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นกลุ่มและวิธีเรียนรู้ที่หลากหลายมากกว่ายึดการเรียนรู้แบบลำพังและมุ่งการแข่งขัน										
องค์ประกอบที่ 6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)										
44. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน										
45. โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีพื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน										
46. โรงเรียนมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สมบูรณ์										
47. โรงเรียนมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เช่น เวลา สถานที่ ขนาดของชั้นเรียน การสร้างขวัญและกำลังใจ										

การจัดการด้าน PLC ทั้ง 6 องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	มาก → น้อย					มาก → น้อย				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของชุมชน										
48. ครูและผู้บริหารร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียนเช่น ความประพฤติ ผลการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม										
49. โรงเรียนมีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อลดความขัดแย้งและมีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยสันติวิธี										
50. ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนตามแนวทางการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)										



ตอนที่ 3 แบบสอบถามการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

องค์ประกอบที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

1. ผู้บริหารเป็นต้นแบบการปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ (PLC) แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ครูและผู้บริหารเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนตามแนวทางของชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. โรงเรียนมีการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพเป็นพลโลกที่เป็นเลิศทางวิชาการเพื่ก้าวสู่ชุมชนการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

1. ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างวิธีการใหม่ ๆ จากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จนเกิดความเปลี่ยนแปลงในการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ครูและผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของผู้เรียน
แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

1. ผู้บริหารลงมือทำงานอย่างมุ่งมั่น เสียสละ อดทนและใส่ใจให้ความสำคัญกับครูผู้ร่วมงาน เพื่อเสริมพลังอำนาจของตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้สามารถปฏิบัติตามได้ แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. มีการบริหารจัดการ โรงเรียนให้เป็นที่ที่มีความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ครูและผู้บริหารร่วมกันวิเคราะห์และค้นหาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครอบคลุมภารกิจทุกด้านของโรงเรียน แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ครูได้ใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring community)

1. ครูมีอิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอนและมีอิสระในการวางแผนเรื่องหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดอยู่ในกรอบภาพรวมของโรงเรียน แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ครูและผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรและมีการคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันเพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยคำนึงถึงความเหมาะสม เกื้อหนุนต่อกันและส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

1. โรงเรียนมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สมบูรณ์ แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีพื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนตามแนวทางการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....



ตาราง ก.1 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)								
1. ผู้บริหารเป็นต้นแบบการปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีวิธีการให้ครูเห็นวิสัยทัศน์ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียนร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
3. มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางของโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
4. ผู้บริหารและครูเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
5. ครูและผู้บริหารตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและคุณค่าการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6. โรงเรียนมีจริยธรรมของความเอื้ออาทรที่เป็นพลังเชิงคุณธรรมและคุณงามความดีเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้	1	0	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
7. โรงเรียนมีการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพเป็นพลโลกที่เป็นเลิศทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
8. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เทียบเคียงกับโรงเรียนต้นแบบที่มีความเป็นเลิศ (Best practice)	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)								
9. ผู้บริหารสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ครู โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรเพื่อนำไปสู่การเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างแท้จริง	1	0	0	1	1	3	0.6	ใช้ได้
10. ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานเพื่อสร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันและเพื่อสร้างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนบนพื้นฐานของความสมัครใจ	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
11. ครูและผู้บริหารมีการเรียนรู้เป็นทีมงานในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
12. ครูและผู้บริหารมีการสื่อสารกันบนพื้นฐานการรับฟังความคิดเห็นและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
13. ผู้บริหารพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการสนับสนุน การกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
14. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานต่าง ๆ ได้ดีและสามารถเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของครูที่ร่วมงานได้	1	1	0	1	0	3	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
15. โรงเรียนมีโครงสร้างองค์กรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แบบมีส่วนร่วม								
16. โรงเรียนมีการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เน้นรูปแบบของทีมงานเป็นหลัก	1	-1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
17. ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างวิธีการใหม่ๆ จากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จนเกิดความเปลี่ยนแปลงในการแสวงหาความรู้ต่างๆ	-1	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
18. โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน และมีผู้รับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
19. ครูและผู้บริหารสร้างประสบการณ์จากการเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	-1	1	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้
20. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
21. ครูและผู้บริหารมีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
22. ครูมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	-1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
23. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อการร่วมพัฒนากันของครู ผู้บริหาร นักการศึกษา ภายใต้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ส่งผลถึงผู้เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)								
24. ผู้บริหารลงมือทำงานอย่างมุ่งมั่น เสียสละ อดทนและใส่ใจให้ความสำคัญกับครูผู้ร่วมงาน เพื่อเสริมพลังอำนาจของตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้สามารถปฏิบัติตามได้	-1	0	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
25. มุ่งเน้นความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างสังคมที่มีความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันตามวัฒนธรรมองค์กรแบบเปิดเผย	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
26. มีการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นพื้นที่ที่มีความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันตามแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
27. โรงเรียนมุ่งเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง และครูผู้นำด้านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) สามารถแสดงตนเป็นแบบอย่างของ “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learner)” ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ วิธีการเรียนรู้ใหม่ ตลอดจนสิ่งที่สำเร็จ หรือสิ่งที่เคยล้มเหลว	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
28. ผู้บริหารใช้หลักของประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ร่วมกันกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
29. มีความไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันในการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
30. ผู้บริหารจัดกระบวนการสอนและการทำงานของครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
31. ครูและผู้บริหารร่วมกันวิเคราะห์และค้นหาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)								
32. ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะด้านวิชาการ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
33. โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครอบคลุมภารกิจทุกด้านของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
34. ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ครู ได้ใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างมีประสิทธิภาพ	1	0	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้
35. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้าง เครือข่ายกับ โรงเรียนต่าง ๆ เพื่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) และนำมาขยายผลใน โรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนา	-1	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 5 ด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring community)								
36. บทบาทของครูต้องมีความยืดหยุ่นและ พึงพาอาศัยซึ่งกันและกันมากกว่าการยึด รูปแบบการทำงานตามสายงานหรือตามลำดับ ของระบบข้าราชการ	1	-1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
37. ครูมีอิสระทางวิชาการในการจัดการเรียน การสอนและมีอิสระในการวางแผนเรื่อง หลักสูตรและระบบการจัดการเรียนการสอนที่ กำหนดอยู่ในกรอบภาพรวมของ โรงเรียน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
38. มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) โดยคำนึงถึงความ เหมาะสม เกื้อหนุนต่อกันและส่งเสริม บรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
39. ครูและผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา เอื้อ อาทรและมีการคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน เพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
40. มีการจัดสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้มีการพบปะกันระหว่างครูเพื่อการบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนข้ามวิชาได้ โดยสะดวกใจและเป็นกันเอง	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
41. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจโดยการยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สามารถสร้างแรงจูงใจและนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีต่อบุคคลที่เป็นผู้นำการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
42. ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนการทำงานในด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
43. ครูได้ใช้วิธีเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นกลุ่ม และวิธีเรียนรู้ที่หลากหลายมากกว่ายึดการเรียนรู้แบบลำพังและมุ่งการแข่งขัน	0	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)								
44. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
45. โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีพื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน	1	-1	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้
46. โรงเรียนมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการเป็น โรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สมบูรณ์	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
47. โรงเรียนมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เช่น เวลา สถานที่ ขนาดของชั้นเรียน การสร้างขวัญและกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของชุมชน	1	1	-1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
48. ครูและผู้บริหารร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียนเช่น ความประพฤติ ผลการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
49. โรงเรียนมีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อลดความขัดแย้งและมีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยสันติวิธี	1	1	1	-1	1	4	0.8	ใช้ได้
50. ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนตามแนวทางการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง ก. 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
วิสัยทัศน์ร่วม		วิสัยทัศน์ร่วม	
1	0.95	1	0.93
2	0.95	2	0.93
3	0.96	3	0.93
4	0.95	4	0.93
5	0.96	5	0.93
6	0.96	6	0.93
7	0.95	7	0.93
8	0.95	8	0.93
ทีมร่วมแรงร่วมใจ		ทีมร่วมแรงร่วมใจ	
9	0.95	9	0.93
10	0.95	10	0.93
11	0.95	11	0.93
12	0.95	12	0.93
13	0.95	13	0.93
14	0.95	14	0.93
15	0.95	15	0.93
16	0.95	16	0.93
17	0.95	17	0.93
18	0.95	18	0.93
19	0.95	19	0.93
20	0.95	20	0.93
21	0.95	21	0.93
22	0.95	22	0.93
23	0.95	23	0.93

สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ภาวะผู้นำร่วม		ภาวะผู้นำร่วม	
24	0.96	24	0.93
25	0.95	25	0.93
26	0.96	26	0.93
27	0.95	27	0.93
28	0.96	28	0.93
29	0.96	29	0.93
30	0.95	30	0.93
31	0.95	31	0.93
การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ		การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	
32	0.95	32	0.93
33	0.95	33	0.93
34	0.96	34	0.93
35	0.95	35	0.93
ความเป็นกัลยาณมิตร		ความเป็นกัลยาณมิตร	
36	0.95	36	0.93
37	0.95	37	0.93
38	0.95	38	0.93
39	0.95	39	0.93
40	0.95	40	0.93
41	0.95	41	0.93
42	0.96	42	0.93
43	0.96	43	0.93
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน		โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	
44	0.95	44	0.93
45	0.95	45	0.93
46	0.96	46	0.93

สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
47	0.95	47	0.93
48	0.95	48	0.93
49	0.96	49	0.93
50	0.95	50	0.93

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	อมตา จงมีสุข
วัน เดือน ปีเกิด	18 กุมภาพันธ์ 2529
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์), 2551 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, 2563
ที่อยู่ปัจจุบัน	380/43 หมู่ 6 ซอยเสมาฟ้าคราม 11 ตำบลลุมพินี อำเภอหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 12150
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์
ตำแหน่งปัจจุบัน	ข้าราชการครู

